

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAYAH TERHADAP
PENINGKATAN *SOFT SKILLS* SANTRI DAYAH MALIKUSSALEH
PANTON LABU KABUPATEN ACEH UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**VIRA IKA PUTRI
NIM. 160206033**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2020 M / 1442 H**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAYAH TERHADAP
PENINGKATAN *SOFT SKILLS* SANTRI DI DAYAH MALIKUSSALEH
PANTON LABU KABUPATEN ACEH UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

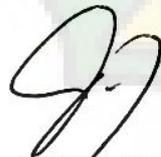
Diajukan Oleh

**VIRA IKA PUTRI
NIM. 160206033**

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Mumtazul Fikri, S.Pd.L, M.A

NIP. 198205302009011007

pembimbing II



Ainul Mardhiah, MA.Pd

NIP. 197510122007102001

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAYAH TERHADAP PENINGKATAN
SOFT SKILLS SANTRI DAYAH MALIKUSSALEH PANTON LABU
KABUPATEN ACEH UTARA**

SKRIPSI

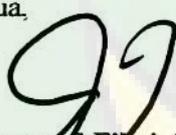
**Telah Diuji oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Bebas Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Pada Hari/Tanggal

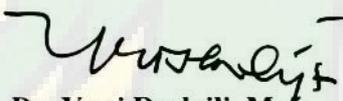
Senin, 27 Juli 2020 M
6 Zulhijjah 1441 H

PANITIA UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI

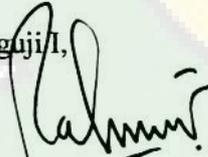
Ketua,


Mumtazul Fikri, S.Pd.i., M.A
NIP. 198265302009011007

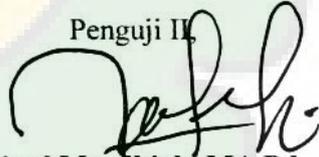
Sekretaris,


Dr. Yuni Roslaili, M.A
NIP. 197206102014112001

Penguji I,


Dr. Sri Rahmi, M.A
NIP. 197704162007102001

Penguji II,


Ainul Marhiah, MA.Pd
NIP. 197510122007102001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry


Dr. Muslim Razali, S.H., M. Ag
NIP. 195903091989031001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Vira Ika Putri

NIM : 160206033

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

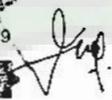
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan *Soft Skills* Santri Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara adalah benar karya asli saya. kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 23 Agustus 2020
Yang Menyatakan,




Vira Ika Putri

ABSTRAK

Nama : Vira Ika Putri
NIM : 160206033
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dayah Terhadap Peningkatan *Soft Skills* Santri Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara
Tanggal Sidang : 27 Juli 2020
Tebal Skripsi : 60 Halaman
Pembimbing I : Mumtazul Fikri, S.Pd.i., M.A
Pembimbing II : Ainul Mardhiah, MA.Pd
Kata kunci : Budaya Organisasi, soft skills Santri, Dayah

Budaya organisasi dayah meliputi kegiatan dan peraturan yang wajib dijalankan oleh santri, sehingga budaya organisasi dayah ini dapat meningkatkan *soft skills* santri. Budaya organisasi dayah yang dipertahankan dari generasi ke generasi sampai saat ini dan seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan *soft skills* Santri adalah hal yang sangat menarik untuk diteliti. Penelitian dengan judul “pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan *soft skills* santri” memiliki pertanyaan penelitian apakah ada pengaruh budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skills* santri Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skills* Santri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 341 orang. Besar sampel 78 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *proporsional random sampling*. Lokasi penelitian dilakukan di Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara. Instrumen penelitian berbentuk angket. Analisis data menggunakan uji statistik *chi-square*. Berdasarkan analisis data yang didapatkan selama penelitian di lapangan, maka dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori cukup terdapat 31 responden (73,8%) yang *soft skills* nya pada kategori cukup, sedangkan dari 33 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori baik terdapat 22 responden (61,1%) yang *soft skills* nya pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan Chi Square dengan batas kemaknaan ($\alpha = 0,05$) atau *Confident level* (CL) = 95% maka diketahui P Value = 0,004 , dimana $0,004 < 0,05$ maka ada pengaruh antara budaya organisasi Dayah terhadap *soft skills* Santri.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan yang berjudul “pengaruh budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skills* Santri di Dayah malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara tahun 2020”

Shalawat beriringkan salam penulis hanturkan keharibaan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah berjuang mengangkat derajat kaum wanita dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita nikmati saat ini.

Dalam penulisan tugas akhir skripsi ini penulis banyak mendapat masukan, arahan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak, maka atas bantuan tersebut perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih yang tiada terhingga kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Warul Walidin AK, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang telah memberikan fasilitas untuk kelancaran fasilitas ini.
2. Dr. Muslim Razali, S.H., M.Ag selaku dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis.
3. Mumtazul Fikri, S.Pd.i., M.A selaku ketua prodi manajemen Pendidikan Islam, para staff dan jajarannya.
4. Ti Halimah, S.Pd.i., M.A selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah membantu penulis untuk mengadakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Mumtazul Fikri, S.Pd.i., M.A selaku pembimbing pertama yang telah yang telah memberikan masukan dan saran dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi ini.
6. Ainul Mardhiah, M.A.Pd selaku pembimbing kedua yang dengan sabar telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan tugas akhir skripsi ini.

7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu baik yang terlibat langsung maupun yang tidak langsung yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari seluruh pihak agar tugas akhir skripsi ini menjadi lebih baik dan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhirnya hanya dengan izin-Nyalah segala sesuatu dapat terwujud. Amin Ya Rabbal'Alamin.

Banda Aceh, 23 Agustus 2020
Penulis,

Vira Ika Putri



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Pertanyaan Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	10
F. Sistematika Penulisan	
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
A. Budaya Organisasi	16
B. <i>Soft Skills</i>	32
C. Kerangka Berfikir	36
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
C. Definisi Operasional	43
D. Populasi dan Sampel penelitian	44
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Validitas dan Reliabilitas	47
G. Prosedur Penelitian	48
H. Instrumen Penelitian	49
I. Metode Pengumpulan Data	49
J. Pengolahan Data dan Analisa	50
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

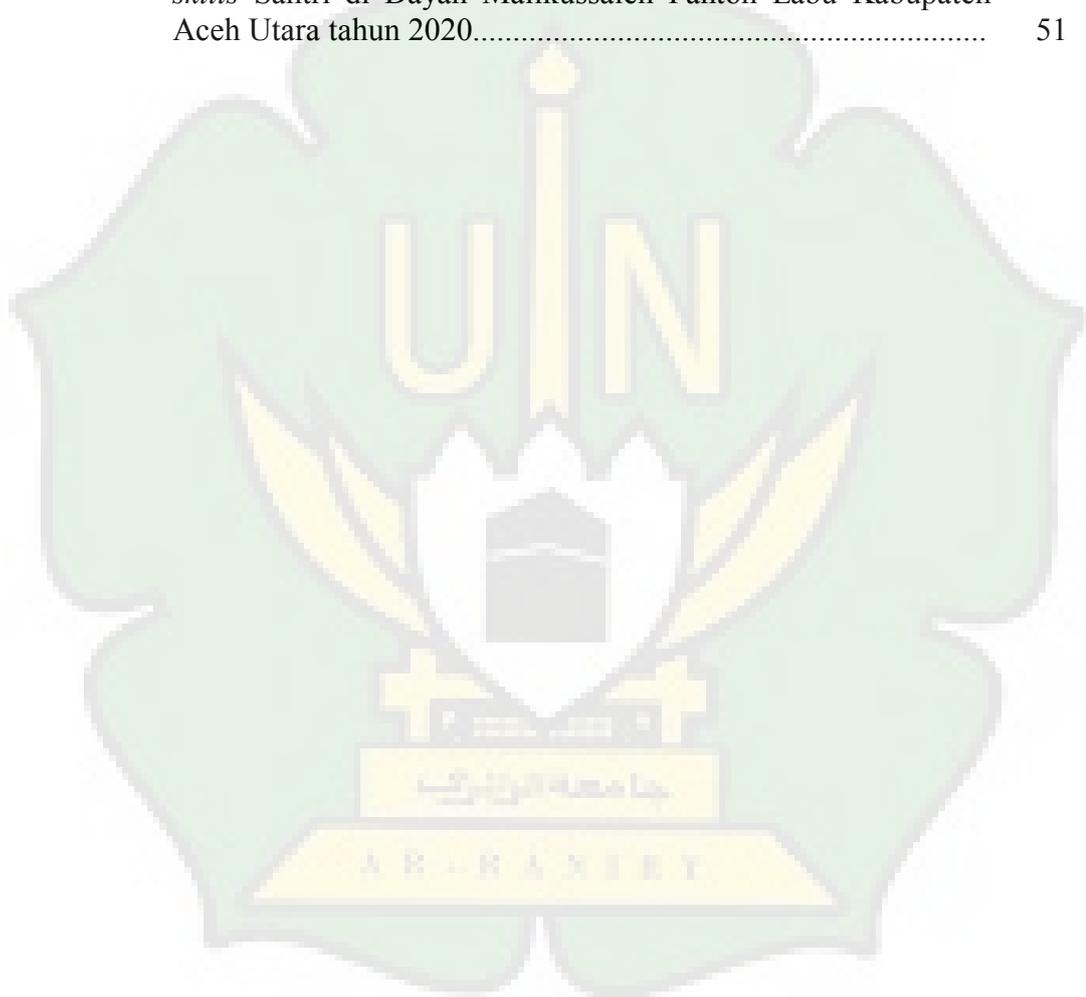
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Definisi Operasional.....	39
Tabel 3.2	: Jumlah Responden	41
Tabel 4.1	: Distribusi Frekuensi <i>soft skills</i> Santri.....	50
Tabel 4.2	: Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	50
Tabel 4.3	: Pengaruh Budaya Organisasi Dayah Terhadap Peningkatan <i>soft skills</i> Santri di Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara tahun 2020.....	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Model Kerangka Berfikir..... 36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Master Tabel

Lampiran 3 : Hasil Uji *chi-square*

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry

Lampiran 5 : Surat izin Penelitian dari Dayah Malikussaleh

Lampiran 6 : Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian

Lampiran 7 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sebaik-baik makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT. baik fisik maupun akalnya, oleh sebab itu untuk mengarahkan fitrah yang telah Allah berikan tersebut manusia memerlukan pendidikan. Pendidikan merupakan suatu ikhtiar umat manusia untuk meningkatkan kualitas diri, mengangkat harkat, martabat serta kesiapan manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan dan rintangan dengan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam pendidikan. Pendidikan sebagai sarana transformasi budaya dan keilmuan. Salah satu tempat untuk mentransformasikan budaya dan keilmuan adalah lembaga pendidikan, baik dalam bentuk pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Dayah merupakan salah satu lembaga pendidikan dan tempat pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya di Aceh.¹

Dayah merupakan lembaga pendidikan tertua di Aceh yang eksistensinya sudah ada sejak zaman kerajaan Aceh. Lembaga Pendidikan dayah memfokuskan dirinya untuk mempelajari kitab-kitab kuning berbahasa Arab dan Melayu.² Lembaga dayah ini di Jawa disebut dengan nama pesantren, di Malaysia dan Thailand dikenal dengan pondok. Ketiganya tidak identik

¹ Silahuddin, *Budaya Akademik dalam Sistem Pendidikan di Aceh*, Jurnal MIQOT, Vol. XI. No. 2, Juli- Desember 2016, hlm. 350

² Rahayu Subakat, *Peranan Dayah dan Menunasah di Aceh Dalam Membentuk Masyarakat Religius*, Jurnal As-Salam Vol. 1 No. 3 Desember 2017, hlm.69

sama karena mempunyai perbedaan budaya organisasi masing-masing yang khas.³

Dayah yang sudah lebih dari seribu tahun eksis di masyarakat Aceh telah banyak membawa perubahan besar dalam peradaban Aceh khususnya diranah keilmuan masyarakat Aceh. Sejarah membuktikan betapa besar peran Dayah dalam mencerdaskan generasi Aceh di bumi serambi Mekkah, pendidikan Dayah menyajikan berbagai macam khazanah keilmuan, tidak hanya ilmu keagamaan tetapi juga ilmu politik, berperang dan juga dalam bidang ilmu teknologi. Oleh karena itulah santri dayah pada masa lalu benar-benar mendapat tempat yang istimewa di lingkungan masyarakat, tidak hanya di Aceh, tetapi juga ditingkat internasional.⁴

Ulama-ulama alumni dayah sekarang tersadari atau tidak telah termaginalisasi, sebagian diantara mereka harus tinggal di dayah. Sebagian yang terjun ke masyarakat tidak terlihat secara begitu jelas perannya, meskipun gaungnya dalam masyarakat masih kuat. Peran sebagai tehokrat sama sekali tidak diperankan lagi oleh alumni dayah. Hampir semua instansi pemerintah sipil dan militer tidak diperankan oleh alumni sekolah atau madrasah. Bahkan instansi-instansi non pemerintah yang agak longgar dengan persyaratan ijazah seperti LSM-LSM juga tidak banyak yang dipegang oleh alumni dayah. Demikian juga organisasi politik di berbagai partai tidak didominasi oleh alumni dayah. Kalaupun ada beberapa orang yang ikut aktif dalam partai tidak tercatat sebagai politikus kawan. Bahkan

³ Hamdan, *Dayah Dalam Perubahan Perspektif Sosial*, Jurnal Al Hikmah, Vol. IX, No.14 Jan s/d Juni 2017, hlm. 111

⁴ Hamdan, *Dayah Dalam Perspektif Perubahan Sosial*, hlm. 112

sebagian fungsi-fungsi ulama seperti imam shalat telah digantikan oleh alumni-alumni madrasah yang menyediakan pelajaran hafal Al-Quran. Untuk ritual agama lainnya seperti berdoa di event-event tertentu sudah sering digantikan oleh tamatan madrasah atau universitas agama yang lebih fasih berbahasa arab.⁵

Dewasa ini para pengamat dan para praktisi pendidikan dikejutkan dengan fenomena yang melanda dayah salafi, adapun sejumlah fenomena yang menarik untuk diteliti diantaranya, yaitu 1) banyaknya lembaga dayah yang tergusur sejak dilancarkannya modernisasi pendidikan islam di berbagai kawasan dunia muslim dan sebagian lembaga dayah tidak mampu bertahan; 2) banyaknya dayah mengalami transformasi dari dayah tradisional menjadi dayah terpadu; 3) banyaknya dayah yang mengalami penurunan animo masyarakat sehingga mengakibatkan jumlah santri menurun setelah menyesuaikan diri dengan mengadopsi sedikit banyak tentang isi dan metodologi pendidikan umum; 4) sebagian pesantren enggan dengan perubahan (lebih memilih mempertahankan budaya lama) dengan menolak masuknya kebijakan pemerintah melalui Depag dan Diknas karena khawatir kehilangan karakter budaya organisasi dan ciri khasnya lembaganya yang sudah mapan dan dipercaya masyarakat.⁶ Namun sangat disayangkan yang terjadi saat ini, justru dayah salafi yang setia menjaga ciri khas budayanya, dikenal sebagai lembaga yang sangat berperan sebagai tempat pembentukan

⁵ M. Hasbi Amiruddin , *Dayah Di Tahun 2050* (Yogyakarta: Hexagon, 2013), hlm. 12-13

⁶ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi, Tsaqafah*, Vol. 8. No. 1, April, 2012. Hlm. 68-69

akhlakul karimah, kini dianggap sebagai lembaga pendidikan yang kuno. Dayah salafi banyak menuai cibiran karena dianggap hanya mempelajari urusan ukhrawi dan tidak memperdulikan duniawi sehingga alumni dayah salafi tidak siap menghadapi tantangan globalisasi.⁷

Pada tahun 2020 jumlah Santri di Dayah Malikussaleh adalah 1225 orang. Data yang diperoleh dari dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara pada tahun 2020 menunjukkan sekitar 40% alumninya hanya memilih menetap dan mengabdikan di dayah untuk mengajar, 30% mengabdikan sambil berdagang, selebihnya terjun ke masyarakat untuk mengadakan pengajian, mengamalkan fardhu kifayah serta ritual keagamaan lainnya di lingkungan masyarakat namun tidak ada alumninya yang masuk ke instansi pemerintahan maupun non pemerintahan, terjun ke ranah politik, menjadi teknokrat, memerankan peranan ulama terdahulu sebagai pemikir dan penulis seperti masa lalu nampaknya belum terwujud, padahal dayah Malikussaleh merupakan salah satu dayah salafiyah terbesar yang ada di Kabupaten Aceh Utara yang sudah dibangun sejak tahun 1975 dan ditinjau dari segi lingkungan internal lembaga dayah ini sangat baik dalam menerapkan nilai-nilai religious dan kegiatan-kegiatan yang tetap menjaga nilai tradisi dan budaya yang diharapkan mampu mengatasi persoalan yang timbul akibat arus modernisasi saat ini agar tetap kokoh menghadapi tantangan zaman. Oleh sebab itu selain dibekali dengan kecerdasan intelektual (*hard skills*) di

⁷ Mardiyah, "Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi, hlm. 70

ranah ilmu agama, seharusnya pihak dayah juga harus meningkatkan *soft skills*) Santri agar siap menghadapi perubahan zaman.

Soft skills adalah kemampuan yang sudah dimiliki dalam diri manusia, yang tidak terlihat akan tetapi bisa dirasakan. *Soft skills* terbagi menjadi dua yaitu *intrapersonal skills* yang meliputi bagaimana cara dia mengatur dalam dirinya agar bisa menunjukkan performan yang baik di hadapan orang, mengendalikan diri, menguasai *stress*, mengatur waktu, berpikir kritis, menentukan tujuan hidup, mengatur diri sendiri dan kejujuran, sedangkan *interpersonal skills* meliputi keterampilan dalam diri seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain, kemampuan mengembangkan orang lain, melayani pelanggan, empati, kepemimpinan, mempengaruhi orang lain, mengatasi konflik, bekerja sama dengan tim, memotivasi dan negosiasi.⁸

Soft skills secara garis besar meliputi: *self-awareness* (kesadaran tinggi), *mood management* (manajemen suasana hati), *self-motivation* (motivasi diri), *impulse control* (pengendalian hawa nafsu), dan *people skill* (keterampilan bermasyarakat). Kecerdasan emosional (*soft skills*) sangat diperlukan agar seseorang bisa sukses dalam bergaul, berinteraksi, bekerja dan berkarir dalam kehidupannya.⁹

⁸ Heni Nur Halifah, Skripsi: *Pengembangan Soft Skills dalam Membentuk Akhlak Santri di Pondok Pesantren Wali Songo Putri Ngabar Ponorogo*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), Hlm. 15

⁹ Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 43

Baskara sebagaimana dikutip oleh Fani Septiani¹⁰ mengelompokkan *soft skills* ke dalam tiga aspek. **Pertama**, kecakapan mengenal diri (*self-awareness*) yang biasa disebut kemampuan personal (*personal skill*). Kecakapan ini meliputi: (1) penghayatan diri sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, anggota masyarakat dan warga Negara; (2) menyadari dan mensyukuri kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Sekaligus menjadikannya sebagai modal dalam meningkatkan dirinya sebagai individu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya. **Kedua**, kecakapan berpikir rasional (*thinking skill*). Kecakapan ini meliputi: (1) kecakapan menggali dan menemukan informasi (*information searching*); (2) kecakapan mengolah informasi dan mengambil keputusan (*information processing and decision making skills*); dan (3) kecakapan memecahkan masalah secara kreatif (*creative problem solving skills*). **Ketiga**, kecakapan social (*social skill*). Kecakapan ini meliputi: (1) kecakapan komunikasi dengan empati (*communication skills*); (2) kecakapan kerjasama (*collaboration skills*); (3) kecakapan kepemimpinan (*leadership*); dan kecakapan memberikan pengaruh (*influence*).

Berdasarkan teori di atas, untuk memperbaiki mutu pendidikan Santri selain di ranah pengembangan ilmu pengetahuan agama, kecerdasan emosional (*soft skills*) Santri juga sangat perlu untuk ditingkatkan guna terbentuknya kecerdasan secara terpadu (integratif).

¹⁰ Fani Septiani, *Mengembangkan Soft Skill Siswa Melalui Proses Pembelajaran*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hlm. 161

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan di Universitas Harvard menyebutkan bahwa 80% kesuksesan seseorang ditentukan oleh kecakapannya bagaimana Ia mengelola emosinya (*soft skills*) dan 20% lagi ditentukan oleh faktor kecerdasan intelektualnya (*hard skills*), maka dari itu jelaslah kesuksesan seseorang dalam bidang apapun yang sedang Ia tekuni tak semata-mata karena kemampuan intelektual yang dimilikinya namun juga kemampuannya dalam mengelola emosinya. Dan juga berdasarkan riset yang dilakukan oleh Thomas J. Neff dan James M. Citrin, menyebutkan bahwa kunci kesuksesan seseorang ditentukan oleh 90% *soft skills* dan hanya 10% saja ditentukan oleh *hard skills*.¹¹

Dari pemaparan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa *soft skills* sangat berpengaruh dalam kesuksesan seorang individu. Untuk itu peningkatan *soft skills* yang didasari oleh dimensi-dimensi yang berpengaruh terhadap *soft skills* diantaranya nilai-nilai, budaya, keyakinan dan norma perilaku¹² yang perlu untuk direalisasikan ke dalam lembaga dayah agar para Santri dapat mengembangkan potensi (fitrah) kemanusiaan yang dimilikinya melalui upaya belajar (*learning to do, learning to know (hard skills)*) dan (*learning to live together (soft skills)*), serta berusaha untuk memperbaiki diri pribadi secara terus-menerus, hingga pada akhirnya dapat diperoleh aktualisasi diri, diterima di berbagai lapisan masyarakat juga dapat bersaing

¹¹ Syarief Basir, “Soft Skills vs Hard Skills”, Newslater: Jurnal Pendidikan, Juli 2011, hlm. 2

¹² Mokhammad Mirza Farikh, Skripsi: “Pengaruh Budaya Organisasi Pesantren Terhadap Peningkatan Soft Skills Santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo”, (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2018), hlm. 2

di era modern saat ini, maka itulah hakikat prestasi hidup sesungguhnya.¹³ Adapun keempat dimensi tersebut apabila direalisasikan ke dalam lembaga dayah, budaya organisasi dayah adalah pusat terbentuknya keempat dimensi tersebut. Karena budaya organisasi dayah adalah kiblat Santri dalam berfikir dan berperilaku. Dengan demikian budaya organisasi Dayah dalam hal ini menjadi menarik untuk diteliti.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skill*, dan peneliti mengambil kasus penelitian ini di Dayah Malikussaleh Panton Labu, Aceh Utara. Peneliti memberikan judul penelitian ini dengan judul, **“Pengaruh Budaya Organisasi Dayah terhadap Peningkatan *Soft Skills* Santri Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara”**.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah “apakah ada pengaruh budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skills* Santri di Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skills* Santri di Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara.

¹³ Zubaedi, *Desain Pendidikan, ...*, hlm. 54

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang keagamaan dan manajemen, lebih khusus pada pengaruh gaya kepemimpinan Abu Dayah dan budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skills* Santri di dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *soft skills* serta menambah wawasan pengetahuan dalam penyusunan karya tulis ilmiah.

- b. Bagi Pengasuh Dayah

Hasil penelitian ini bisa menjadi rujukan untuk mengambil kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas *soft skills* Santri melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

- c. Bagi Santri

Hasil penelitian ini diharapkan agar Santri mampu lebih aktif dalam kegiatan organisasi Dayah sehingga menjadikan mereka pribadi yang berkompetensi sebagai generasi penerus Islam.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan penelitian dengan variable dan teknik yang berbeda.

E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian ini pada dasarnya adalah untuk menegaskan bahwa penelitian ini bukan merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian sebelumnya. Pembahasan mengenai judul karya tulis ini adalah tentang *"Pengaruh Budaya Organisasi Dayah terhadap Soft Skill Santri di Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara"*.

Adapun kajian-kajian terdahulu yang berhubungan dengan pembahasan dalam karya tulis ini adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muzakki (2014) yang berjudul *Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan Soft Skills Dan Prestasi Belajar Siswa Kelas IX Kompetensi Keahlian Teknik Pemesinan SMK Muhammadiyah Prambanan Tahun Ajaran 2014/2015*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh: (1) keaktifan siswa berorganisasi terhadap peningkatan *soft skills* siswa kelas XI kompetensi keahlian Teknik Pemesinan SMK Muhammadiyah Prambanan tahun ajaran 2014/2015; (2) keaktifan siswa berorganisasi terhadap peningkatan prestasi belajar siswa kelas XI kompetensi keahlian Teknik Pemesinan SMK Muhammadiyah Prambanan tahun ajaran 2014/2015; (3) peningkatan *soft skills* terhadap prestasi belajar siswa kelas XI kompetensi

keahlian teknik pemesinan SMK Muhammadiyah Prambanan tahun ajaran 2014/2015. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI kompetensi keahlian teknik pemesinan SMK Muhammadiyah Prambanan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling purposive*. Jumlah sampel adalah 56 siswa. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini adalah : (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan keaktifan siswa berorganisasi terhadap peningkatan *soft skills* siswa kelas XI kompetensi keahlian teknik pemesinan SMK Muhammadiyah Prambanan tahun ajaran 2014/2015. Hal ini ditunjukkan dengan harga r_{xy1} sebesar 0,493, r^2_{xy} sebesar 0,243, harga t_{hitung} sebesar 4,166 lebih besar dari t_{hitung} 2,003 pada taraf signifikansi 5% dan persamaan regresi sederhana yakni $Y_1 = 0,881 X + 67,433$.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifatun Nashikhah (2016) yang berjudul *Peranan Soft Skill Dalam Menumbuhkan Karakter Anak TPA*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengansalisa peranan *soft skill* dalam menumbuhkan karakter yang baik di TPA. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa peranan *soft skill* dalam menumbuhkan karakter anak usia dini sangat diperlukan karena pada dasarnya sejak lahir anak yang sudah memiliki kemampuan tersebut serta merupakan salah satu alternative solusi penyelesaian untuk mengantisipasi kenakalan remaja, kekerasan terhadap teman, serta menanamkan jiwa Al-Quran pada diri anak sehingga memiliki akhlak yang baik, karena pendidikan anak adalah perkara yang sangat penting di dalam Islam.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Irwin Sebastian dan Michael Adiwijaya (2016) yang berjudul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV X*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV X. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa adanya pengaruh yang disignifikan dari hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan CV X. hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki CV X secara langsung telah mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi maketing.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Arif Fanani, Imam Abrori dan Nur Imron Rosyadi (2017) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa Al Jauhar Summersari Jember*.

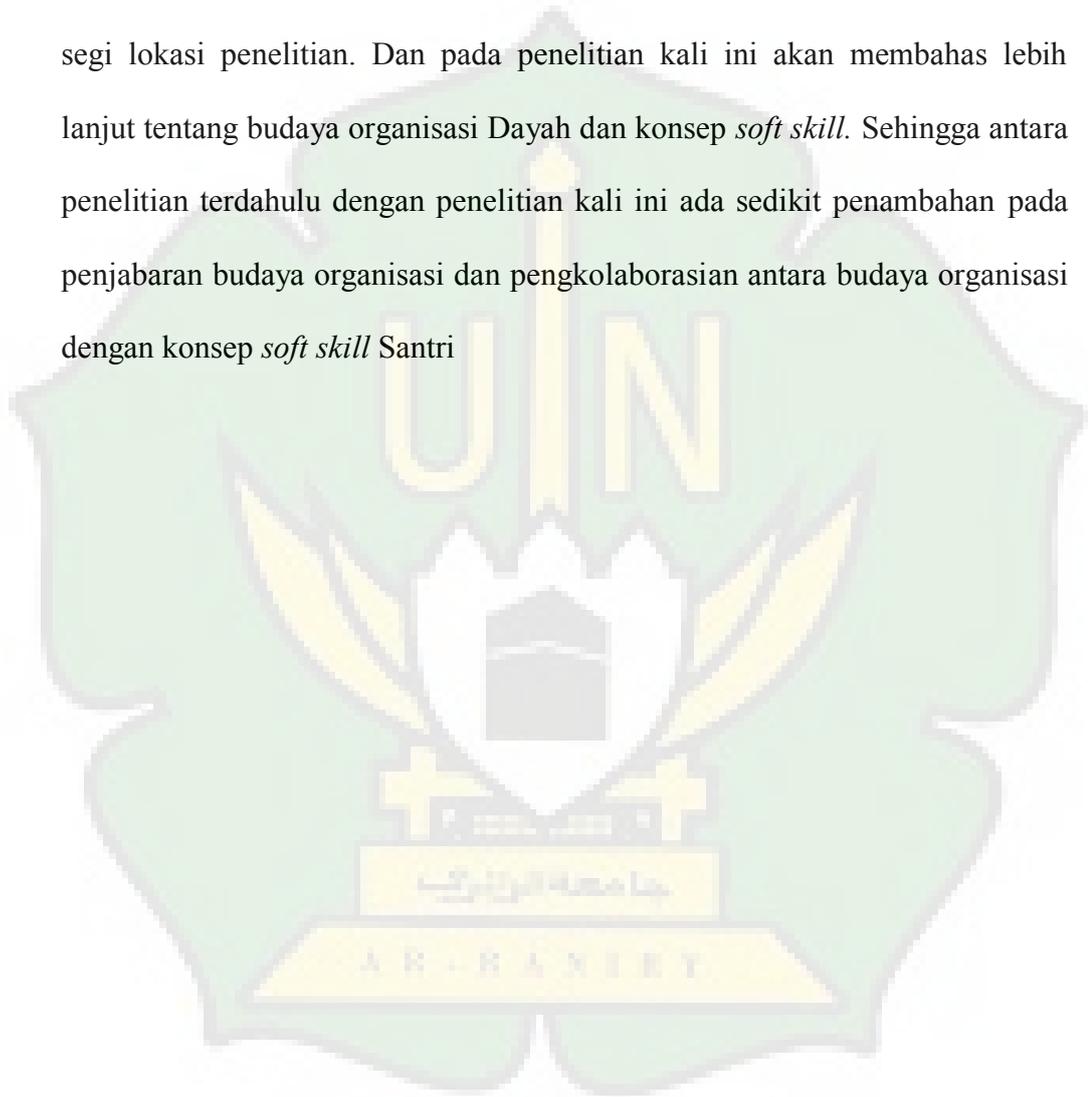
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus pondok pesantren Al Jauhar secara simultan dan parsial. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 orang dengan teknik pengambilan sampel populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara dan studi pustaka. Analisa yang digunakan meliputi uji validitas, uji reablilitas, uji normalitas, analisis regresi

linear berganda, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi serta uji kuadran. Dari hasil penelitian ini diketahui dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus dan hasil uji t menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji f menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pengurus.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Adam Husein, Indupurnahayu dan Anwar Rahim (2018) yang berjudul *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Santri di Pesantren Terpadu Daaruttaqwa Cibinong Bogor, Jawa Barat*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi Santri di Pesantren Trepadu Daaruttaqwa. Teknik pengambilan datanya adalah menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden (Santri) sebanyak 203 orang. Alat yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*). Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa jalur koefisien antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi Santri di Pesantren Terpadu Daaruttaqwa Cibinong Bogor.

Berdasarkan dari kelima hasil penelitian diatas maka sudah cukup jelas bahwa penelitian yang dilakukan tidak sama. Adapun yang membedakannya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: *pertama*, dari segi focus judul penelitian, *kedua*, dari segi rumusan masalah, *ketiga*, dari segi lokasi penelitian. Dan pada penelitian kali ini akan membahas lebih lanjut tentang budaya organisasi Dayah dan konsep *soft skill*. Sehingga antara penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini ada sedikit penambahan pada penjabaran budaya organisasi dan pengkolaborasian antara budaya organisasi dengan konsep *soft skill* Santri



BAB II TINJAUAN TEORITIS

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem, MC Namara mengemukakan bahwa dilihat dari sisi input, budaya organisasi mencakup umpan balik dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi, dan sebagainya. Sedangkan dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu pada asumsi, nilai dan norma, misalnya tentang: uang, waktu, manusia, fasilitas, dan ruang. Sementara dilihat dari output, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, *image*, produk, dan sebagainya.¹⁴

Organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar. Pemaparan tentang pengertian budaya dan organisasi sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya tentu saja tidak serta merta dapat disatukan begitu saja. Namun dapat dilihat esensi dari masing-masing term yang membentuk pengertian budaya organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believe*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati

¹⁴ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Malang: Aditya Media Publishing, 2015), hlm. 74

dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.¹⁵

Dalam literature, defnisi budaya organisasi ini cukup banyak, seperti yang telah dikemukakan oleh para pakar dan sedikit di antaranya akan dikemukakan sebagai berikut:

Sondang P. Siagian,¹⁶ mengatakan dalam bukunya yang berjudul teori pengembangan organisasi bahwa, budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan.

Menurut Peter F. Druicker bahwa, budaya organisasi adalah pokok-pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudia mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Dari pengertian di atas dapat ditarik benang merah bahwa budaya organisasi di artikan sebagai kristalisasi dari nilai-nilai serta merupakan kepercayaan maupun harapan bersama para anggota organisasi dalam hal ini anggota organisasi yang diajarkan dari generasi yang satu ke generasi yang lain, di mana di dalamnya ada perumusan norma yang disepakati para anggota organisasi, mempunyai asumsi, persepsi, atau pandangan yang sama dalam menghadapi berbagai permasalahan dalam organisasi.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 2

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 27

2. Elemen-Elemen Budaya Organisasi

Menurut Schein dan Rosseau bahwa elemen budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar, keyakinan, nilai-nilai dan prinsip-prinsip, serta perilaku dalam organisasi. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistic dan elemen yang bersifat behavioural (perilaku).

a. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk pembelajaran, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Elemen idealistic ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideology organisasi tetap lestari. Schein dan Rosseau mengatakan elemen idealistic tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang dapat diterima apa adanya oleh kalangan orang banyak. Indikator dari elemen idealistik antara lain:

- 1) Untuk memahami nilai-nilai individual yang menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

- 2) Untuk memahami nilai-nilai organisasi, tetapi masih ada dalam komponen yang lebih esensial.
- 3) Untuk memahami elemen secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi yang tidak pernah dipersonalkan atau diperdebatkan keabsahannya.
- 4) Untuk menjadikan manusia yang bermartabat tinggi.

b. Elemen Behavioral (perilaku)

Elemen yang bersifat behavioural (perilaku) adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggota organisasi, yang diatur oleh program budaya keorganisasian dalam bertindak. Sehingga elemen behavioural (perilaku) mudah dipahami bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi, sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.¹⁷ Adapun indicator dari elemen behavioural (perilaku) antara lain:

- 1) Untuk memahami representasi dari budaya sebuah organisasi sehingga mudah dipahami, diamati dan diinterpretasikan.
- 2) Untuk memahami program budaya keorganisasian dalam bertindak, sehingga mudah dipahami bagi orang luar organisasi.
- 3) Untuk memahami bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya.

¹⁷ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta: Hak Cipta, 2007), hlm. 12

Di antara kedua elemen idealistik dan elemen behavioural (perilaku) di atas terdapat kaitan hubungan. Dengan demikian kedua elemen di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya elemen idealistik menciptakan manusia yang bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi luhur dan berakhlakul karimah yang selalu mengedepankan nilai-nilai, norma-norma serta ajaran agama Islam serta diharuskan menghormati orang yang lebih tua dari kita. Sedangkan elemen behavioural (perilaku) ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah untuk diamati, dipahami dan diinterpretasikan karena bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal organisasi.

3. Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat ciri-ciri utama yang dihargai oleh organisasi.

Sondang berpendapat bahwa ciri-ciri budaya organisasi yang perlu dikenali dengan baik¹⁸ antara lain:

- a. Pemberian perangsang dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan upah dan gaji secara berkala serta promosi yang didasarkan pada kinerja seseorang.

¹⁸ Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara 1995), hlm. 234

- b. Pengambilan resiko dalam arti dorongan yang diberikan oleh manajer kepada para bawahannya untuk bersikap agresif inovatif dan memiliki keberanian mengambil resiko.
- c. Perolehan dukungan, bantuan dan kehangatan hubungan dari manajer kepada bawahannya.

4. Manfaat Budaya Organisasi

Manusia sebenarnya dalam hidupnya dipengaruhi oleh budaya di mana dia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku social atau masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya social atau budaya masyarakat. Hal tersebut juga terjadi bagi para anggota organisasi dengan segala nilai, keyakinan dan perilakunya dalam organisasi kemudian menciptakan budaya organisasi.

Menurut Robin, mengemukakan manfaat dari budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- b. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
- c. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

- d. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.¹⁹

Keempat fungsi tersebut yang kemudian akan menunjukkan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku dan tindakan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

5. Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi bagi individu di dalamnya. Dari segi fungsinya, budaya organisasi dijabar sebagai berikut.²⁰

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya bias membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual.
- d. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem social.

Dari berbagai fungsi terlihat meskipun benar bahwa budaya organisasi tidak selalu mudah untuk dipahami, dan tidak konkret.

¹⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: kencana, 2011), hlm. 27-29

²⁰ Edy Sutrisno, *Budaya,*, hlm. 10-11

Karena setiap organisasi menciptakan serangkaian asumsi, kesepakatan dan norma-norma yang mengatur perilaku para anggotanya sehari-hari sesuai dengan budaya organisasi masing-masing. Sebaliknya perilaku yang dinilai negatif, akan dikenakan sanksi apabila setiap anggota organisasi tidak mena'ati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut.

6. Pengaruh Budaya Organisasi

Perlu disadari bahwa budaya dapat berupa kekuatan, akan tetapi dapat pula menjadi kelemahan bagi suatu organisasi. Budaya merupakan proses komunikasi yang mendorong berlangsungnya pengambilan keputusan yang efektif, mempelancar jalannya pengawasan dan menumbuh suburkan semangat kerja sama dan memperbesar komitmen kepada organisasi.

Pada gilirannya budaya sebagai kekuatan meningkatkan efisiensi organisasi. Bahkan dapat dinyatakan secara aksiomatik bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula tingkat efisiensi kerjanya. Sebaliknya, budaya dapat menjadi sumber kelemahan bagi organisasi apabila keyakinan dan sistem nilai yang dianut tidak seirama dengan tuntutan strategi organisasi. Agar budaya menjadi kekuatan bagi organisasi, aspek kehidupan organisasional penting mendapat sorotan perhatian. Lima aspek tersebut ialah kerja sama, pengambilan keputusan, pengawasan, komunikasi, dan komitmen.

Perihal kerja sama. Kerja sama yang ikhlas tidak mungkin terwujud dengan mengeluarkan berbagai peraturan formal. Manajer pada umumnya menyatakan dengan jelas hal-hal yang diharapkan dan para karyawan bawahannya. Sistem imbalan yang mempunyai daya Tarik bagi karyawan baru memasuki organisasi dan bagi karyawan lama untuk tetap berada dalam organisasi bias saja diciptakan.

Kesemuanya itu baik dan penting dalam kehidupan organisasional.²¹ Akan tetapi tidak ada manajer yang memiliki kemampuan untuk mengantisipasi semua kemungkinan yang akan terjadi di masa depan. Jika terjadi hal-hal yang tidak diperhitungkan sebelumnya, manajer hanya bias berharap bahwa berbagai pihak dalam organisasi bersedia bekerja sama sehingga roda organisasi tetap berputar dengan lancar. Berarti niat itikad baik dan iklim saling mempercayai sangat diperlukan. Hal tersebut perlu mendapat perhatian dalam pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi.

Perihal pengambilan keputusan. Menggambarkan proses melalui mana serangkaian kegiatan dipilih sebagai penyelesaian suatu masalah tertentu. Setiap organisasi mendambakan berlangsungnya pengambilan keputusan yang tidak hanya efisien, tetapi efektif. Kelancaran pengambilan keputusan lebih terjamin apabila berkat adanya budaya sebagai kekuatan yang mengandung keyakinan dan sistem nilai yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam proses

²¹ Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 190

pengambilan keputusan itu sebagai rujukan dalam menentukan langkah-langkah yang diperlukan. Dengan kata lain, proses pengambilan keputusan akan lancar apabila berbagai pihak yang terlibat menggunakan asumsi dasar yang sama yang pada gilirannya mencegah timbulnya salah pengertian tentang apa yang menjadi sasaran keputusan yang diambil dan hasil yang diharapkan dan pelaksanaannya.²²

Perihal pengawasan. Pengawasan diperlukan sebagai instrument untuk mengamati apakah tindakan operasional benar-benar diarahkan pada pencapaian tujuan dan berbagai sasaran berdasarkan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Adanya klasifikasi jabatan yang lengkap, adanya standar mutu pekerjaan yang baku dan penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, dan minatnya tetap tidak sepenuhnya menjamin bahwa rencana yang telah ditetapkan akan terlaksana dengan tepat pula.²³

Alasan pokoknya terletak pada keterbatasan manusia sebagai makhluk yang tidak sempurna, yang tidak luput dari kekurangan, kemungkinan khilaf dan bahkan berbuat kesalahan. Oleh karena itulah diperlukan pengawasan. falsafah dasar fungsi pengawasan dalam Islam muncul dari pemahaman tanggung jawab individu, amanah, dan keadilan. Menunaikan amanah merupakan kewajiban setiap individu pegawai muslim, ia harus berhati-hati dan bertaqwa dalam pekerjaannya, selalu

²² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 305-306

²³ Ambar Teguh Sulistiyani dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 79

mengevaluasi diri sebelum dievaluasi orang lain, dan merasa bahwa Allah senantiasa mengawasi segala aktivitasnya.

Pengawasan internal yang melekat dalam setiap pribadi. Muslim akan menjauhkannya dari bentuk penyimpangan, dan menuntunnya konsisten dalam menjalankan hukum-hukum dan syariah Allah dalam setiap aktivitasnya. Dan ini merupakan tujuan utama Islam. Akan tetapi, mereka hanyalah manusia yang berpotensi melakukan kesalahan.

Dalam sebuah masyarakat, salah seorang dari mereka pasti ada yang cenderung menyimpang dari kebenaran, atau menuruti hawa nafsu. Oleh karena itu, Islam tetap menetapkan sistem sosio-politik untuk menjalankan fungsi pengawasan pelaksanaan hukum dan syariat Allah. Pengawasan merupakan tanggung jawab social dan politik yang harus dijalankan masyarakat, baik dalam bentuk lembaga formal maupun non formal.²⁴

Perihal komunikasi. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.²⁵ Ada pendapat yang mengatakan bahwa tujuh puluh persen waktu seorang manajer digunakan untuk berkomunikasi, baik secara vertical ke bawah dan ke atas, horizontal dan diagonal. Tergantung pada arahnya, komunikasi diperlukan untuk berbagai kepentingan seperti menyampaikan keputusan, kebijaksanaan, perintah, instruksi, pengarahan

²⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dkk., *Manajemen Sumber*, hlm. 80

²⁵ T. Hani Handoko, *manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 272

dan petunjuk, juga untuk menerima informasi, saran, laporan, dan bahkan kritik.

Untuk kepentingan apapun komunikasi digunakan, yang jelas ialah bahwa proses komunikasi yang terjadi harus bebas dari organisasi. Artinya, hakikat dan makna pesan yang ingin disampaikan oleh sumber komunikasi seutuhnya oleh mitra berkomunikasi. Dalam teori komunikasi ditekankan banyak masalah yang dapat dipecahkan dan konflik yang terselesaikan apabila terjadi komunikasi tanpa distorsi. Karena komunikasi merupakan dasar yang penting bagi semua usaha perubahan yang akan dilakukan organisasi.

Perihal komitmen. Makin besar rasa memiliki organisasi yang terdapat dalam diri seseorang makin mudah pula baginya untuk membuat komitmen yang besar, memang diperlukan sistem imbalan yang adil dan wajar. Berbagai kebutuhan para anggota organisasi, baik yang sifatnya materi dan non materi kebutuhan social, prestise, dan kebutuhan berkembang dalam karier harus dipuaskan. Semuanya itu penting tetapi tidak cukup, juga diperlukan tugas yang menantang.

7. Budaya Organisasi Pesantren Salafiyah (Dayah)

Sondang P. Siagian,²⁶ mengatakan dalam bukunya yang berjudul teori pengembangan organisasi bahwa, budaya organisasi adalah

²⁶ Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 27

kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan pesantren berasal dari kata *santri* yang diberi awalan *pe* di depan dan akhiran *an* berarti tempat tinggal santri. Pesantren di Indonesia tidak hanya sebagai tempat tinggal para santri, namun pesantren adalah tempat di mana para santri berkutatitas seperti belajar, tidur, dan mengabdikan kepada seorang Kiai dan terdapat pula mushalla atau masjid sebagai sarana beribadah, terkadang juga pesantren diartikan sebagai gabungan kata *sant* (manusia baik) dengan suku kata *tra* (suka menolong), dan sehingga kata pesantren bias diartikan sebagai tempat pendidikan manusia baik-baik. Salafiyah atau salaf mengandung arti yang dulu atau yang sudah lewat, ini menunjukkan pada metode dalam agama Islam yang mengajarkan syariat Islam secara murni, yakni periode sahabat Nabi Muhammad SAW dan Tabi'in senior. Anehnya istilah salaf juga digunakan kalangan pesantren yang berkonotasi pesantren tradisional.²⁷

Pada pesantren salafi, memiliki budaya organisasi yang nyaris seragam karena dibangun oleh Kiai yang alumni pesantren salafi juga, sehingga mungkin saja keseragaman ini merupakan upaya untuk mempertahankan eksistensi dan originalitas pesantren salafi dan sekaligus memelihara kewibawaan Kiai di mata santri dan masyarakat sekitar.

²⁷ M. Syadeli Hanafi, *Budaya Pesantren Salafi*, Al Qalam, Vol. 33 No. 1 Juni 2016, hlm. 7-10

Budaya organisasi pesantren dapat diartikan sebagai pemaknaan bersama seluruh anggota yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi, dan cara berfikir unik yang dianutnya yang tampak dalam perilaku mereka, sehingga membedakannya dari lembaga pesantren modern.

Pada pesantren salafi, nilai yang dibangun oleh Kiai adalah nilai-nilai perilaku yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadist serta literatur-literatur Islam klasik. Nilai-nilai yang diajarkan Kiai kepada para santrinya ini telah membangun kepercayaan, komitmen dan loyalitas tinggi terhadap Kiai dan pesantren, selain itu juga karena kemampuan pesantren melakukan akomodasi dan konsesi tertentu untuk menemukan pola yang dipandanginya cukup tepat guna menghadapi modernisasi dan perubahan yang kian cepat dan berdampak luas tanpa mengorbankan esensi dan hal dasariah lainnya dalam eksistensi pesantren, sehingga pesantren salafi tetap eksis ditengah-tengah hingar binger modernisasi pendidikan Islam dan juga tantangan pendidikan umum yang sangat menjanjikan kesuksesan masa depan anak.

Budaya organisasi pesantren salafi dapat dilihat dari suasana psikologis yang meliputi pola-pola kepercayaan, ritual, mitos, serta praktek-praktek yang telah berkembang sejak lama, yang pada gilirannya menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota pesantren salafi itu dan bagaimana para anggota harus berperilaku. Dengan budaya organisasi yang kuat maka pesantren salafi dapat tetap eksis karena (1) ia

mampu membedakan dirinya dengan lembaga pendidikan lainnya, (2) meningkatkan komitmen para anggota pesantren, (3) menciptakan stabilitas sistem social, dan (4) membangun mekanisme sistem control untuk mengendalikan dan membentuk sikap dan perilaku santri menjadi “warasatul ambiyaa” (pewaris ajaran Nabi).

Kemapanan budaya pesantren salafi dari satu sisi penting untuk mempertahankan eksistensi pesantren itu sendiri tetapi pada sisi yang lain menjadikan pesantren ini tidak mampu menyesuaikan dengan perkembangan modernisasi pendidikan. Pesantren salafi dewasa ini berada dalam persimpangan jalan untuk memilih menjadi pesantren modern dengan mengakomodir kurikulum nasional dan menjadi pesantren modern dengan mengakomodir kurikulum nasional dan menjadi jalur pendidikan formal atau tetap menjadi pesantren salafi yang mengajarkan ilmu agama dengan bentuknya sebagai lembaga pendidikan non formal.

Dayah yang merupakan sebuah lembaga pendidikan yang juga memiliki manajemen organisasi tersendiri yang berbeda dengan budaya organisasi yang ada di lembaga pendidikan lainnya. Di lembaga dayah kepemimpinan sepenuhnya dipegang oleh teungku pimpinan dayah itu sendiri, antara satu dayah dengan dayah lainnya memiliki struktur organisasi yang hampir serupa, hal ini mungkin saja keseragaman ini merupakan upaya untuk mempertahankan eksistensi dan originalitas dayah salafi dan sekaligus memelihara kewibawaan pimpinan di mata

santri dan masyarakat sekitar.²⁸ Adapun karakteristik dari organisasi dayah adalah sebagai berikut:²⁹

- a. Pimpinan dayah atau *Teungku* merupakan pimpinan spiritual dan tokoh kunci dayah. Segala kewenangan dan keputusan dipegang penuh oleh pimpinan dayah.
- b. Pembagian tugas antara satu bidang dengan bidang lainnya sering terdapat kesamaan dan tumpang tindih. Contohnya, antara bidang pengajaran dengan bidang pengasuhan santri sering kali mempunyai tugas yang sama.
- c. Struktur organisasi dayah biasanya berbentuk vertikal, artinya setiap pembagian tugas, pengambilan keputusan bergantung kepada pimpinan dayah. Dalam struktur organisasi dayah tradisional pimpinan dayah merupakan pemimpin tunggal.

B. *Soft Skill*

1. Pengertian *Soft Skill*

Soft skill merupakan perilaku interpersonal dan intrapersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif, dan komunikasi. *Soft skill* tidak termasuk keterampilan teknis seperti keterampilan merakit computer. Dengan kata lain, *soft skill* mencakup pengertian keterampilan non teknis, keterampilan yang dapat melengkapi

²⁸ M. Syadeli Hanafi, Budaya Pesantren Salafi, Al Qalam, Vol. 33 No. 1 Juni 2016, hlm. 7

²⁹ Silahuddin, "Transformasi Budaya Pendidikan Dayah di Aceh", Jurnal Mudarrisuna Vol.5, No.2 Desember 2015, hlm. 409

kemampuan akademik, dan kemampuan yang harus dimiliki setiap orang, apapun profesi yang ditekuni.³⁰

Soft Skills merupakan kemampuan yang diperlukan seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan dikarenakan akibat yang bias dirasakan adalah perilaku sopan santun, disiplin, keteguhan hati, kemampuan kerja sama, membantu orang lain dan lain sebagainya. Keabstrakan kondisi tersebut mengakibatkan *soft skills* tidak mampu dievaluasi secara tekstual karena indikator-indikator *soft skills* lebih mengarah pada proses eksistensi seseorang dalam kehidupannya.³¹

Soft skills yang sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Secara garis besar keterampilan ini dapat dikelompokkan ke dalam *process skills*, *social skills*, dan *generic skills*. Contoh keterampilan-keterampilan yang dimasukkan dalam kategori *soft skills* adalah etika, profesional, kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, komunikatif, berpikir kritis, dan *problem solving*. Keterampilan-keterampilan seperti itulah yang umumnya berkembang dalam kehidupan bermasyarakat. Sementara, fakta-fakta yang ada di dalam kehidupan saat ini adalah.³²

³⁰ Muqowim, *Pengembangan Soft Skill Guru*, (Yogyakarta: Pedagogia, 2011), hlm. 5

³¹ Widarto, *Pengembangan soft skills Mahasiswa Pendidikan Vokasi Melalui Clop-Work*, (Yogyakarta : Paramitra, 2011), hlm.20

³² Widarto, *Pengembangan soft skills Mahasiswa,.....*, hlm.21-22

- a. Terjadi perubahan kehidupan bermasyarakat sebagai dampak dari perkembangan teknologi dan lingkungan sosial telah mempersempit kesempatan mengembangkan keterampilan sosial.
- b. Penyesuaian diri terhadap persaingan hidup (baik kehidupan pribadi maupun dunia kerja) menuntut dikuasai keterampilan (*hard skills* maupun *soft skills*).
- c. Pembelajaran tradisional yang lebih banyak dilakukan dengan satu arah, kurang memfasilitasi berkembangnya *soft skills*.

Baskara sebagaimana dikutip oleh Fani Septiani³³ mengelompokkan *soft skills* ke dalam tiga aspek. **Pertama**, kecakapan mengenal diri (*self-awareness*) yang biasa disebut kemampuan personal (*personal skill*). Kecakapan ini meliputi: (1) penghayatan diri sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, anggota masyarakat dan warga Negara; (2) menyadari dan mensyukuri kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Sekaligus menjadikannya sebagai modal dalam meningkatkan dirinya sebagai individu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya. **Kedua**, kecakapan berpikir rasional (*thinking skill*). Kecakapan ini meliputi: (1) kecakapan menggali dan menemukan informasi (*information searching*); (2) kecakapan mengolah informasi dan mengambil keputusan (*information processing and decision making skills*); dan (3) kecakapan memecahkan masalah secara kreatif (*creative problem solving skills*). **Ketiga**, kecakapan sosial (*social*

³³ Fani Septiani, *Mengembangkan Soft Skill Siswa Melalui Proses Pembelajaran*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hlm. 161

skill). Kecakapan ini meliputi: (1) kecakapan komunikasi dengan empati (*communication skills*); (2) kecakapan kerjasama (*collaboration skills*); (3) kecakapan kepemimpinan (*leadership*); dan kecakapan memberikan pengaruh (*influence*).³⁴

Dari pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa *soft skill* merupakan kualitas diri yang bersifat ke dalam dan ke luar. Jika berbagai kualitas ini dimiliki seseorang maka dia akan menjadi manusia hebat, sukses dan maju. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan *soft skill* merupakan proses pembimbingan keterampilan non teknis yang terdapat unsur pendidik dan peserta didik. Dalam pendidikannya mengandung pembelajaran tentang peningkatan kecerdasan personal dan interpersonal dari setiap individu.

Kasmadi juga mengungkapkan, pendidikan *soft skill* adalah pendidikan berakhlak mulia yang ditanamkan sejak anak usia dini. Merupakan kecerdasan yang terlatih dan membentuk kecakapan khusus yang didukung oleh perasaan, kesadaran, dan perilaku moral.³⁵ Sebagai contoh seperti profesi guru, *soft skill* sangatlah penting dimiliki, keterampilan ini adalah kemampuan dalam menhangatkan hubungan, membuat pendekatan yang mudah, membangun secara konstruktif, menggunakan diplomasi dan teknik untuk mencairkan situasi dan menggunakan gaya yang dapat menghentikan permusuhan.

³⁴ Fani Septiani, *Mengembangkan Soft Skill Siswa*,....., hlm.161-162

³⁵ Kasmadi, *Membangun Soft Skill Anak-Anak Hebat*, (Tangerang: Alfabeta, 2013), hlm.

2. Ruang Lingkup *Soft Skill*

Soft skill terbagi menjadi dua yaitu, *interpersonal skill* dan *intrapersonal skill*. Pengetian dari *interpersonal skill* merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan berinteraksi dengan orang lain, oleh karena itu sebagai manusia harus memiliki keterampilan interpersonal. Seperti misalnya memilih teman dalam belajar. Disarankan untuk memilih teman yang jujur dan mudah memahami masalah masalah dan disarankan juga untuk menjauh dari teman pemalas, pengganggu, suka berbicara, suka mengacau dan gemar memfitnah.³⁶ Dalam hal ini individu dituntut untuk terlebih dulu mengenal kepribadian individu lain sebelum mendekati individu lain tersebut.

Kedua yaitu, *intrapersonal skill* dapat didefinisikan sebagai kemampuan memahami diri sendiri dan bertindak berdasarkan pemahaman tersebut. Bila seseorang memiliki intrapersonal skill yang tinggi, maka dia bias mengendalikan emosi di dalam dirinya. Sehingga seseorang tersebut memiliki *emosional question* yang tinggi agar dapat memotivasi diri, mengorganisasi, memposisikan diri dengan lingkungan dan lain sebagainya.³⁷

a. Keterampilan Berkomunikasi

³⁶ As'ad Mokhammad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2017), hlm. 32

³⁷ As'ad Mokhammad, *Psikologi*,....., hlm.33

Komunikasi dapat dilakukan melalui berkomunikasi lisan dan tulisan, sebagai makhluk social yang hidup dalam masyarakat, siswa sangat memerlukan kecakapan komunikasi baik secara lisan maupun tulisan. Menurut Muqowim ada beberapa karakteristik komunikasi yang perlu dipahami. *Pertama*, komunikasi adalah sebuah proses. Artinya, bahwa komunikasi merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan (ada tahapan atau sekuensi) serta berkaitan satu sama lainnya dalam kurun waktu tertentu. *Kedua*, komunikasi adalah suatu upaya yang disengaja serta mempunyai tujuan. *Ketiga*, komunikasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar, disengaja, serta sesuai dengan tujuan atau keinginan dari pelakunya. *Keempat*, komunikasi menuntut adanya partisipasi dan kerjasama dari pelaku yang terlibat. *Kelima*, komunikasi bersifat simbolis. Pada dasarnya menuntut dua tindakan, memberi dan menerima.³⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi bahwa komunikasi merupakan sebuah peristiwa tukar informasi antara dua pelaku atau lebih yang memiliki tujuan tertentu dalam setiap hal yang dibahas.

b. Keterampilan Memberi Motivasi

Menurut Uno motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang

³⁸ As'ad Mokhammad, *Psikologi*,....., hlm. 34

lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.³⁹ Sedangkan menurut Sadirman berpendapat bahwa motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu.⁴⁰ Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses di mana seseorang mempunyai keinginan untuk menjadi lebih baik.

Muqowim mengatakan bahwa ada dua jenis motivasi, yakni motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik) dan motivasi yang diakibatkan oleh rangsangan dari luar diri (ekstrinsik).⁴¹ Jadi motivasi intrinsik ini dapat tumbuh karena ada kemauan dari dalam diri, mendorong rasa ingin tahu, mencoba, serta sikap mandiri dan ingin maju. Sedangkan motivasi ekstrinsik antara lain dapat dengan memberikan ganjaran berupa hukuman atau hadiah sesuai dengan yang diperbuat.

Keterampilan intrapersonal terkait dengan transformasi diri yang mencakup kekuatan kesadaran (kesadaran internal dan kesadaran eksternal), kekuatan tujuan (impian, pemikiran, harapan, hasrat, dan keyakinan), kekuatan keyakinan (keyakinan kepada Allah SWT, keyakinan kepada diri sendiri, keyakinan kepada orang lain), kekuatan cinta (memafkan, mencintai, memberi), kekuatan energy positif, kekuatan konsentrasi dan kekuatan keputusan. Berbagai

³⁹ Uno Hamzah, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 3

⁴⁰ A.M. Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali, 2012), hlm. 7

⁴¹ Muqowim, *Pengembangan Soft Skill Guru*, (Yogyakarta: Pedagogia, 2011), hlm. 72

kekuatan ini jika kita kembangkan dengan baik, maka akan sangat memperkuat *intrapersonal skill*.⁴²

3. Tujuan *Soft Skill*

Dalam arti yang mendalam *soft skill* bertujuan untuk membangun kecerdasan *intrapersonal* dan *interpersonal*. Orang yang memiliki kecerdasan *interpersonal* yang tinggi melakukan negosiasi hubungan dengan keterampilan dan kemahiran karena orang tersebut mengerti kebutuhan tentang empati, kasih sayang, pemahaman, ketegasan, dan ekspresi dari keinginan dan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang individu akan membutuhkan ini dalam berinteraksi dengan orang lain karena manusia merupakan makhluk social. Begitu juga dengan kecerdasan *intrapersonal* yang berkembang dengan baik maka anda akan mempunyai kapasitas mengelola hubungan dengan diri sendiri dengan aktivitas utama melakukan refleksi diri dan mengembangkan diri sendiri.⁴³

Hal ini sangat diperlukan guna membangun motivasi diri yang kuat. Jika seseorang memiliki *intrapersonal* akan mampu menyadari dan mengerti kondisi emosi, pikiran dan perasaan, motivasi, dan tujuan diri sendiri.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka konsep adalah argumentasi dalam merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang

⁴² As'ad Mokhammad, *Psikologi*,, hlm. 35

⁴³ Reza, dkk, *Multiply Your Multiple Intelligences*, (Yogyakarta: ANDI, 2009), hlm. 80

diajukan. Kerangka berfikir juga merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dengan demikian gambar kerangka berfikir dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel independen

Variabel Dependen



Gambar 2.1 Model kerangka Berfikir

Model kerangka berfikir di atas merupakan pembahasan kerangka berfikir dalam penelitian ini yang menunjukkan hubungan antara pengaruh budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skill* Santri.

D. Hipotesis Penelitian

Ha : Ada pengaruh gaya kepemimpinan Abu dayah dan budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skill* Santri.

Ha : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan Abu dayah dan budaya organisasi Dayah terhadap peningkatan *soft skill* Santri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat *analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu setiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran variabel dilakukan saat pemeriksaan,⁴⁴ untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan di Dayah Malikussaleh, Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2020

C. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara ukur	Alat ukur	Hasil ukur	Skala ukur
	Dependen					
1	<i>Soft skill</i>	perilaku interpersonal dan intrapersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif, dan komunikasi.	Membagikan kuesioner	Kuesioner	Tinggi, Jika $x \geq \bar{x}$ (48,5) Cukup Jika $x < \bar{x}$ (48,5)	Ordinal
	Independen					

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 20

2	Budaya organisasi	kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan.	Membagikan kuesioner	Kuesioner	Baik Jika $x \geq \bar{x}$ (35,1) Cukup Jika $x < \bar{x}$ (35,1)	Ordinal
---	-------------------	---	----------------------	-----------	--	---------

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh santri kelas 4, 5 dan kelas 6 Dayah Malikussaleh tahun 2020 berjumlah 341 orang. Peneliti mengambil kelas 4, 5 dan 6 Dayah Malikussaleh karena beberapa pertimbangan sebagai berikut:

- a. Peneliti mengambil kelas yang sudah lebih lama atau minimal 3 tahun telah belajar dan menetap di Dayah karena tentunya santri-santri tersebut sudah lama dan terbiasa menjalankan budaya organisasi yang diterapkan di Dayah Malikussaleh sehingga pengaruhnya terhadap *soft skills* dapat lebih terlihat.
- b. Ketika peneliti akan melakukan penelitian di lokasi, pihak Dayah mengarahkan peneliti untuk melakukan penelitian di kelas 4, 5 dan 6 sedangkan untuk kelas 7 dan 8 pihak Dayah tidak menyarankan karena beberapa alasan pribadi lembaga.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah santri kelas 4, 5 dan kelas 6 Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara tahun 2020.

Untuk menghitung besar sampel minimum menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(d^2)}$$

Keterangan:

n = besar sampel

N = besar populasi

d = tingkat ketetapan yang diinginkan

Berdasarkan rumus diatas maka besar sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{341}{1+341(0,1)^2}$$

$$n = \frac{341}{1+341(0,01)}$$

$$n = \frac{341}{1+3,41}$$

$$n = \frac{341}{4,41}$$

$$n = 77,3$$

$$n = 78$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari Santri kelas 4, 5 dan kelas 6 yang berjumlah berbeda-beda, sehingga untuk menentukan sampel masing-masing kelas maka digunakan teknik proporsional random sampling, yaitu memilih sampel dengan melakukan acak dari jumlah populasi yang tersedia sampai ditemukan jumlah 78 orang dengan rumus yaitu:

$$\frac{\sum \text{santri/ kelas x Sampel}}{\sum \text{Total santri}}$$

Contoh perhitungan untuk kelas 4 A

$$\frac{22 \times 78}{341}$$

341

= 5,03 dibulatkan menjadi 5

Sehingga hasil perhitungan sampel untuk masing-masing kelas sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Responden

No	Nama Kelas	Jumlah Santri	Jumlah Sampel
1	Kelas 4 A	22	5
2	Kelas 4 B	21	5
3	Kelas 4 C	21	5
4	Kelas 4 D	23	6
5	Kelas 5 A	20	4
6	Kelas 5 B	22	5
7	Kelas 5 C	23	6
8	Kelas 5 D	21	5
9	Kelas 6 A	42	9
10	Kelas 6 B	40	9
11	Kelas 6 C	42	9
12	Kelas 6 D	44	10
	Total	341	78

E. Teknik Pengumpulan Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan membagikan kuesioner, peneliti mendampingi responden saat responden mengisi kuesioner.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber informasi lainnya, dari studi perpustakaan terhadap data yang terkait pada penelitian ini.

F. Variabel Penelitian

Ada beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab munculnya variabel terikat. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi Dayah (X).

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah soft skill santriwati (Y).

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu instrumen atau alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Instrumen yang mempunyai validitas konstruksi adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan. Untuk menguji validitas konstruksi dilakukan melalui pengujian isi tes secara rasional

melalui pendapat ahli (experts judgment). Sedangkan teknik validitas yang digunakan adalah teknik product moment.⁴⁵

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil dan dependabilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama. Kecermatan hasil pengukuran ditentukan oleh banyaknya informasi yang dihasilkan dan sangat berkaitan dengan satuan ukuran dan jarak rentang (range) dari skala yang digunakan. Selain itu, rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya rating scale, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki harga $r > r$ tabel pada taraf signifikan 5 %.⁴⁶

H. Prosedur Penelitian

Prosedur pengambilan data pada penelitian ini adalah:

1. Tahap Pra Lapangan
 - a. Menyusun rencana penelitian
 - b. Memilih lapangan penelitian
 - c. Mengurus perizinan
 - d. Menilai keadaan lapangan
 - e. Menyiapkan perlengkapan penelitian
 - f. Persoalan etika penelitian
2. Tahap Pekerjaan Lapangan
 - a. Memasuki latar penelitian dan persiapan diri

⁴⁵ Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media), hlm. 52

⁴⁶ Ahmadi, *Metodologi Penelitian*,..., hlm. 53

- b. Memasuki lapangan
 - c. Berperan serta sambil mengumpulkan data
3. Tahap analisis data
- a. Konsep dasar analisis data.
 - b. Merumuskan tema dan merumuskan hipotesis.
 - c. Menganalisis data berdasarkan hipotesis.

I. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah.⁴⁷

Berdasarkan prosedur penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka instrumen penelitiannya berupa angket terbuka dan angket tertutup.

Instrumen yang akan dibuat oleh peneliti, meliputi instrumen untuk mengukur budaya organisasi Dayah dan instrumen untuk mengukur *soft skill* santriwati di Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara.

J. Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, meliputi:

1. Field Research

⁴⁷ Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta: Rineka Cipta), hlm. 136

Field Research merupakan suatu penelitian lapangan yang dilakukan terhadap objek pembahasan yang menitik beratkan pada kegiatan lapangan. Melalui penelitian ini diharapkan akan memperoleh data yang sebenarnya.⁴⁸ Untuk memperoleh informasi dan data di lapangan peneliti menggunakan metode angket yakni menyebarkan sejumlah pertanyaan berikut alternative jawabannya yang diisi oleh responden, yakni para peserta didik yang telah ditunjuk, sehingga dalam angket ini akan diketahui tentang pengalaman, pengetahuan, dan sikap atau pendapat responden mengenai penelitian ini.⁴⁹

K. Pengolahan Data dan Analisa

1. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:⁵⁰

a. *Editing* (Pemeriksaan data)

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan.

b. *Coding*

Coding (membuat lembar kode) lembar kode adalah instrumen berupa kolom-kolom untuk merekam data secara manual, lembar berisi nomor responden dan nomor pertanyaan.

⁴⁸ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm.55-

⁴⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian*,....., hlm. 199

⁵⁰ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian*,....., hlm. 199-200

c. *Transferring*

Transferring yaitu memindahkan jawaban atau kode jawaban kedalam master tabel.

d. *Tabulating*

Tabulating yaitu membuat tabel-tabel data sesuai dengan tujuan penelitian atau yang diinginkan oleh peneliti.

2. Analisa Data

a. Analisa Univariat

Dilakukan terhadap setiap variabel dari hasil penelitian. Pada umumnya hasil analisis ini hanya menghasilkan distribusi dan persentase dari setiap variabel. Selanjutnya analisa ini akan ditampilkan distribusi frekuensi dalam bentuk tabel. Untuk data demografi atau kriteria sampel dilakukan perhitungan presentase :

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = persentase

f = jumlah frekuensi

n = jumlah responden

Kemudian penulis akan menghitung distribusi frekuensi dan mencari persentase pada setiap variabel.⁵¹

⁵¹ M. Sopiudin Dahlan, *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*, (Jakarta: Salemba Merdeka, 2012), hlm. 16

b. Analisa *Bivariat*

Dilakukan untuk mengetahui data dalam bentuk tabel silang dengan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, menggunakan uji *statistik chi-square*. Dengan batas kemaknaan ($\alpha = 0,05$) atau *Confident level (CL) = 95%* diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 25. Data masing-masing subvariabel dimasukkan ke dalam *table contingency*, kemudian tabel-tabel *contingency* tersebut di analisa untuk membandingkan antara nilai *P value* dengan nilai *alpha* (0,05), dengan ketentuan :⁵²

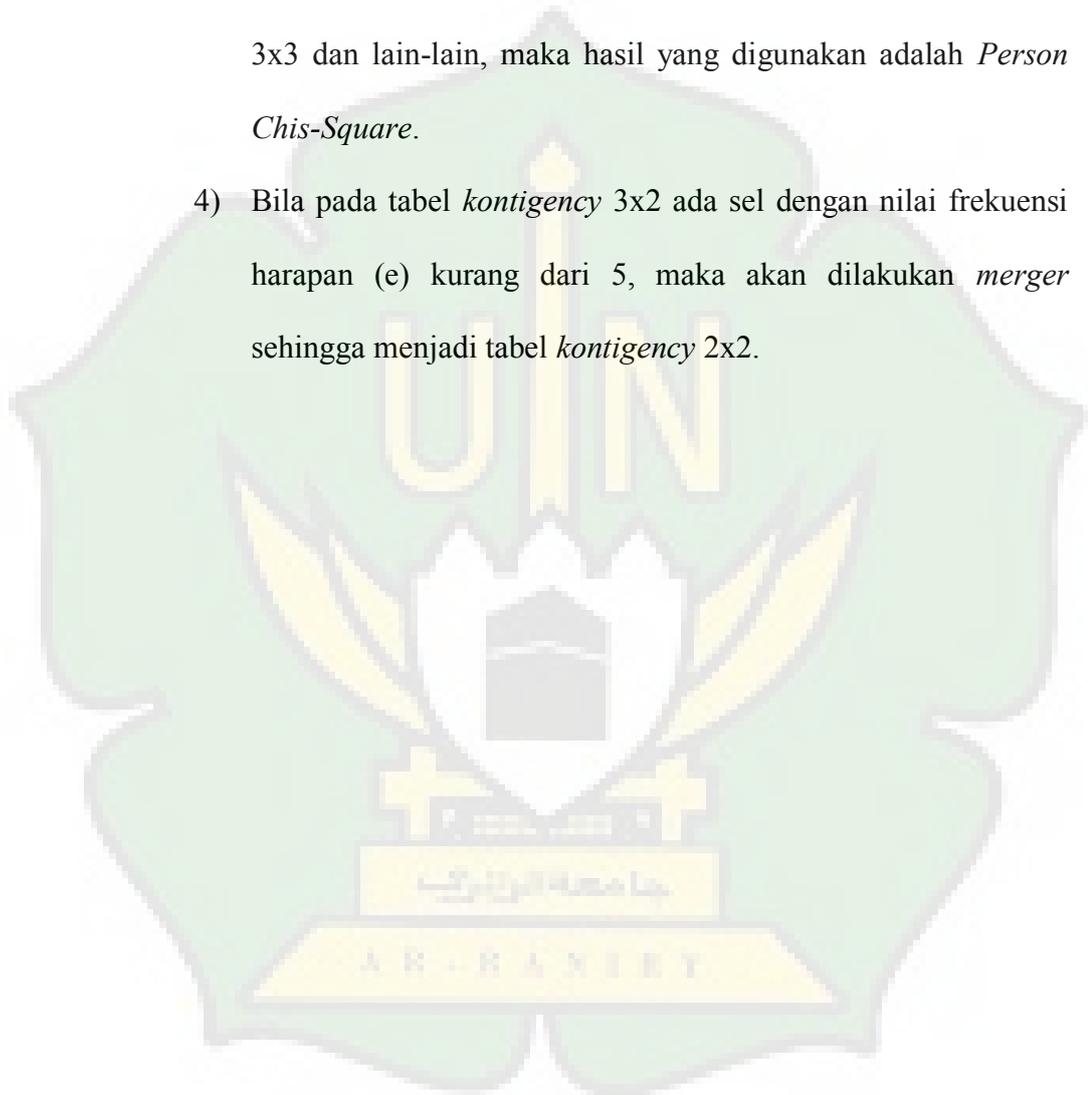
- 1) *Ha* diterima dan *Ho* di tolak : Jika *P value* $\leq 0,05$ artinya ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependent.
- 2) *Ha* ditolak dan *Ho* diterima : Jika *P value* $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependent

Aturan yang berlaku untuk uji *Chi-Square* untuk program komputerisasi seperti SPSS adalah sebagai berikut :

- 1) Bila pada tabel *kontigency 2x2* dijumpai nilai *e* (harapan) kurang dari 5, maka hasil yang digunakan adalah *Fisher Exact Test*.

⁵² M. Sopiudin Dahlan, *Statistik Untuk Kedokteran,*, hlm. 23

- 2) Bila pada tabel *kontigency* 2x2 tidak dijumpai nilai e (harapan) kurang dari 5, maka hasil yang digunakan adalah *Continuity Correction*.
- 3) Bila pada tabel *kontigency* yang lebih dari 2x2 misalnya 3x2, 3x3 dan lain-lain, maka hasil yang digunakan adalah *Person Chis-Square*.
- 4) Bila pada tabel *kontigency* 3x2 ada sel dengan nilai frekuensi harapan (e) kurang dari 5, maka akan dilakukan *merger* sehingga menjadi tabel *kontigency* 2x2.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dayah Malikussaleh terletak di Panton Labu di Kabupaten Aceh Utara tepatnya di desa Rawang Itik. Dayah Malikussaleh merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam tradisional (Dayah salafi) terbesar yang ada di kabupaten Aceh Utara dengan luas lahan kompleks 4 Ha. Jumlah santri mencapai 1225 orang santri yang bermukim dan menuntut ilmu di Dayah ini. Untuk tenaga pendidik Santriwan sebanyak 60 guru yang terdiri dari laki-laki semua sedangkan pengajar Santriwati sebanyak 70 orang yang terdiri dari guru laki-laki dan perempuan. Proses kegiatan belajar mengajar di Dayah Malikussaleh didukung dengan sejumlah sarana prasarana, antara lain 40 ruang belajar, 2 ruang kantor, 2 ruang kantor majlis syura, 1 ruang kantor secretariat, 2 mushalla, 4 ruang computer, 82 unit computer, 2 ruang laboratorium bahasa, 1 ruang aula, 2 ruang perpustakaan, 2 unit mesin ketik, 5 unit mobil Toyota mini bus, 2 unit ambulance, 3 unit mobil kijang pick-up, 25 unit sepeda motor.

1. Sebelah Barat berbatasan dengan Gampong Samakurok.
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Gampong jalan raya Medan-Banda Aceh.
3. Sebelah Utara berbatasan dengan Gampong Meunasah Panton.
4. Sebelah Selatan berbatasan dengan kota Panton Labu.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bulan juni 2020 di dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada Santri kelas 4,5 dan 6 didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Analisa Univariat

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Soft Skills* Santri
Di Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara
Tahun 2020

No	<i>Soft Skills</i> Santri	Frekuensi	Persentase %
1	Tinggi	33	42,3
2	Cukup	45	57,7
Jumlah		78	100

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui dari 78 responden yang memiliki *soft Skills* tinggi sebanyak 33 orang dengan presentase (42,3%)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Budaya Organisasi
Di Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara
Tahun 2020

No	Budaya Organisasi	Frekuensi	Persentase %
1	Baik	36	46,2
2	Cukup	42	58,3
Jumlah		78	100

Sumber : Data Primer (Diolah Tahun 2020)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari 78 responden Santri yang menjalankan budaya organisasi dayah dikategorikan cukup sebanyak 42 orang dengan presentase (58,3%).

2. Analisa Bivariat

Tabel 4.3
Pengaruh Budaya Organisasi Dayah Terhadap *Soft Skills*
Di Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara
Tahun 2020

No	Budaya Organisasi	<i>Soft Skills</i> Santri				Jumlah		P Value
		Tinggi		Cukup		f	%	
		F	%	F	%	f	%	
1	Baik	22	61,1	14	31,1	33	100	0,004
2	Cukup	11	26,2	31	73,8	45	100	

Sumber : Data primer(Diolah Tahun 2020)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori cukup terdapat 31 responden (73,8%) yang *soft skills* nya pada kategori cukup, sedangkan dari 33 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori baik terdapat 22 responden (61,1%) yang *soft skills* nya pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan Chi Square maka diketahui P Value = 0,004, dimana $0,004 < 0,05$ maka ada pengaruh antara budaya organisasi Dayah terhadap *soft skills* Santri. Hal ini berarti bahwa santri yang memiliki *soft skills* pada kategori tinggi mayoritas memiliki budaya organisasi yang baik dibandingkan dengan santri yang memiliki *soft skills* pada kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasinya maka semakin tinggi pula *soft skills* yang dimiliki santri, sebaliknya budaya organisasi yang cukup, maka *soft skills* yang dimiliki santri juga pada kategori cukup.

C. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari 45 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori cukup terdapat 31 responden (73,8%) yang *soft skills* nya pada kategori cukup, sedangkan dari 33 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori baik terdapat 22 responden (61,1%) yang *soft skills* nya pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan *Chi Square* maka diketahui *P Value* = 0,004, dimana $0,004 < 0,05$ maka ada pengaruh antara budaya organisasi Dayah terhadap *soft skills* Santri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirza Farikh (2018)⁵³ dapat diketahui bahwa budaya organisasi Pesantren berpengaruh terhadap peningkatan *soft skills* Santri, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan *soft skills* Santri adalah 33%, sedangkan sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh variabel lain selain budaya organisasi Pesantren. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Siswanto, Ika Wahyu Noor Arifah dan Febryan Edwin Nur Ramadhan (2019)⁵⁴ yang menyatakan bahwa keaktifan menjalankan kegiatan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *soft skills*, dengan nilai signifikansi (\square) sebesar 0,000(<0,05) dimana besarnya nilai *R square* atau nilai regresi sebesar 0,814 yang berarti keaktifan di

⁵³ M. Mirza Farikh, "Pengaruh Budaya organisasi Pesantren Terhadap Peningkatan *Soft Skills* Santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoardjo" UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018

⁵⁴ Ibnu Siswanto, Ika Wahyu Noor Arifah dan Febryan Edwin Nur Ramadhan, "Pengaruh Keaktifan di Organisasi dan IPK terhadap *Softskills* dan Kesiapan Menjadi Guru Mahasiswa Pendidikan Teknik Otomotif", Jurnal Taman Vokasi Vol. 7 Issue (2) 2019

organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan antara keaktifan dalam menjalankan organisasi terhadap *soft skills* sebesar 18,4%.

Menurut asumsi peneliti terdapat pengaruh antara budaya organisasi Dayah dengan peningkatan *soft skills* dimana dari hasil penelitian diketahui semakin baik seorang Santri menerapkan budaya organisasi yang berlaku di Dayah maka akan semakin tinggi kemampuan *soft skills* yang dimiliki oleh Santri tersebut karena budaya organisasi Dayah merupakan rangkaian kegiatan rutin, acara dan seperangkat aturan yang berlaku di lingkungan Dayah yang wajib dijalankan oleh seluruh Santri. Adapun kegiatan, acara dan aturan yang berlaku tersebut tentunya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat maupun dengan sang Pencipta dan ini lebih dikenal dengan *soft skills*. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa *soft skills* Santri akan terasah apabila Santri menjalankan berbagai kegiatan, acara dan seperangkat aturan yang berlaku di Dayah. Sebaliknya apabila Santri tidak menjalankan kegiatan, acara dan aturan yang berlaku maka *soft skills* yang dimiliki oleh Santri tidak dapat terasah dengan baik.

Budaya organisasi yang diadakan dan diterapkan di Dayah Malikussaleh Pantan Labu Kabupaten Aceh Utara sudah dapat dikatakan baik. Budaya organisasi di Dayah ini direalisasikan ke dalam bentuk peraturan-peraturan Dayah baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang harus ditaati oleh semua warga Dayah, berbagai kegiatan Santri yang meliputi acara-acara hari besar Islam seperti Maulid Nabi Muhammad

SAW., hari Asyura, Tahun Baru Islam dan hari-hari besar Islam lainnya. Selain itu juga kegiatan rutinitas harian yang dilakukan Santri setiap hari seperti shalat berjama'ah lima waktu di masjid, shalat sunah tahajud, gotong royong, muhadharah, muhadrasah dan kegiatan ekstrakurikuler Santri. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan Santri secara rutin tersebut mampu menanamkan dan meningkatkan nilai-nilai *soft skills* ke dalam diri Santri. Sehingga melalui kegiatan rutin yang diperkuat dengan adanya peraturan, kemampuan *soft skills* Santri dapat terasah secara perlahan baik itu kemampuan dalam berkomunikasi, melatih kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, manajemen waktu, dan kecakapan Santri dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan berbagai permasalahan.

Secara terperinci terkait kegiatan-kegiatan yang dapat melatih kemampuan *soft skills* Santri di Dayah Malikussaleh Panton Labu ini dapat dilihat dari uraian sebagai berikut:

- a. Kemampuan berkomunikasi yang terealisasikan ke dalam kegiatan muhadrasah (percakapan bahasa Arab), muhadharah yang di dalamnya meliputi kegiatan MC, tilawah kitab suci Al-Quran, dan pidato. Selain itu juga ada kegiatan tausiyah singkat yang dilakukan Santri secara bergiliran setiap habis shalat subuh di Masjid untuk Santriwan dan di Mushalla untuk Santriwati.
- b. Kemampuan dalam bidang kedisiplinan yang terealisasikan ke dalam bentuk kehadiran Santri dalam mengikuti kegiatan rutin seperti tepat

waktu datang ke Masjid untuk shalat berjamaah, masuk ke balai pengajian, dan kegiatan lainnya.

- c. Kemampuan dalam bertanggung jawab yang meliputi shalat berjamaah lima waktu, kewajiban shalat sunat tahajud, mengaji dan lain sebagainya.
- d. Kemampuan berkomitmen seperti menjaga nama baik Dayah dan mengikuti peraturan yang diadakan dan diterapkan Dayah secara sukarela.
- e. Kemampuan manajemen waktu yang meliputi ketepatan waktu Santri dalam mengatur waktunya untuk memasak, mencuci pakaian, istirahat dan lain sebagainya.
- f. Kemampuan dalam memimpin yang terealisasikan dalam struktur organisasi kamar, asrama maupun kelas, dimana Santri yang menjadi ketua harus mampu mengarahkan dan memimpin anggotanya.
- g. Kecakapan hidup (*life skills*). Biasanya Santriwan dan Santriwati yang sudah mengaji di atas kelas 4 diamanahkan Dayah untuk mengelola koperasi, toko Santri dan menjadi pengasuh Santri baru. Dimana kegiatan ini dapat melatih Santri untuk menjadi *entrepreneur* dan juga menyiapkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan sosial masyarakat, terutama terbentuknya perilaku Santri yang mandiri dan bertanggung jawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari 45 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori cukup terdapat 31 responden (73,8%) yang soft skills nya pada kategori cukup, sedangkan dari 33 responden yang menjalankan budaya organisasi Dayah pada kategori baik terdapat 22 responden (61,1%) yang soft skills nya pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan Chi Square maka diketahui P Value = 0,004, dimana $0,004 < 0,05$ maka ada pengaruh antara budaya organisasi Dayah terhadap soft skills Santri.

B. Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak lembaga
 - a. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai adanya pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan *soft skills* maka saran yang disampaikan oleh peneliti adalah supaya dayah dapat mengembangkan budaya organisasi yang lebih banyak lagi sesuai dengan tuntutan zaman agar alumni-alumni dayah siap menghadapi tantangan di era milenial ini seperti mengiringi budaya organisasi dengan bidang

IPTEK, membiasakan Santri menggunakan bahasa asing seperti yang diterapkan di pesantren-pesantren modern dan lain sebagainya, mewajibkan santri untuk menghafal Al-Quran 30 juz, mengadakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk mengasah keterampilan Santri, dengan harapan agar *soft skills* yang telah dilatih dengan budaya organisasi yang telah diterapkan dapat melahirkan alumni dayah yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini dan siap bersaing dengan alumni pesantren modern, madrasah, sekolah dan lembaga pendidikan lainnya.

- b. Budaya organisasi dayah perlu kiranya teraplikasikan dalam bentuk variatif, tidak hanya berbentuk kepanitiaan namun bisa dalam bentuk organisasi yang mengarah pada bakat Santri, sehingga demikian Santri dapat menggali kecakapan umumnya sekaligus memperdalam bakat dirinya.

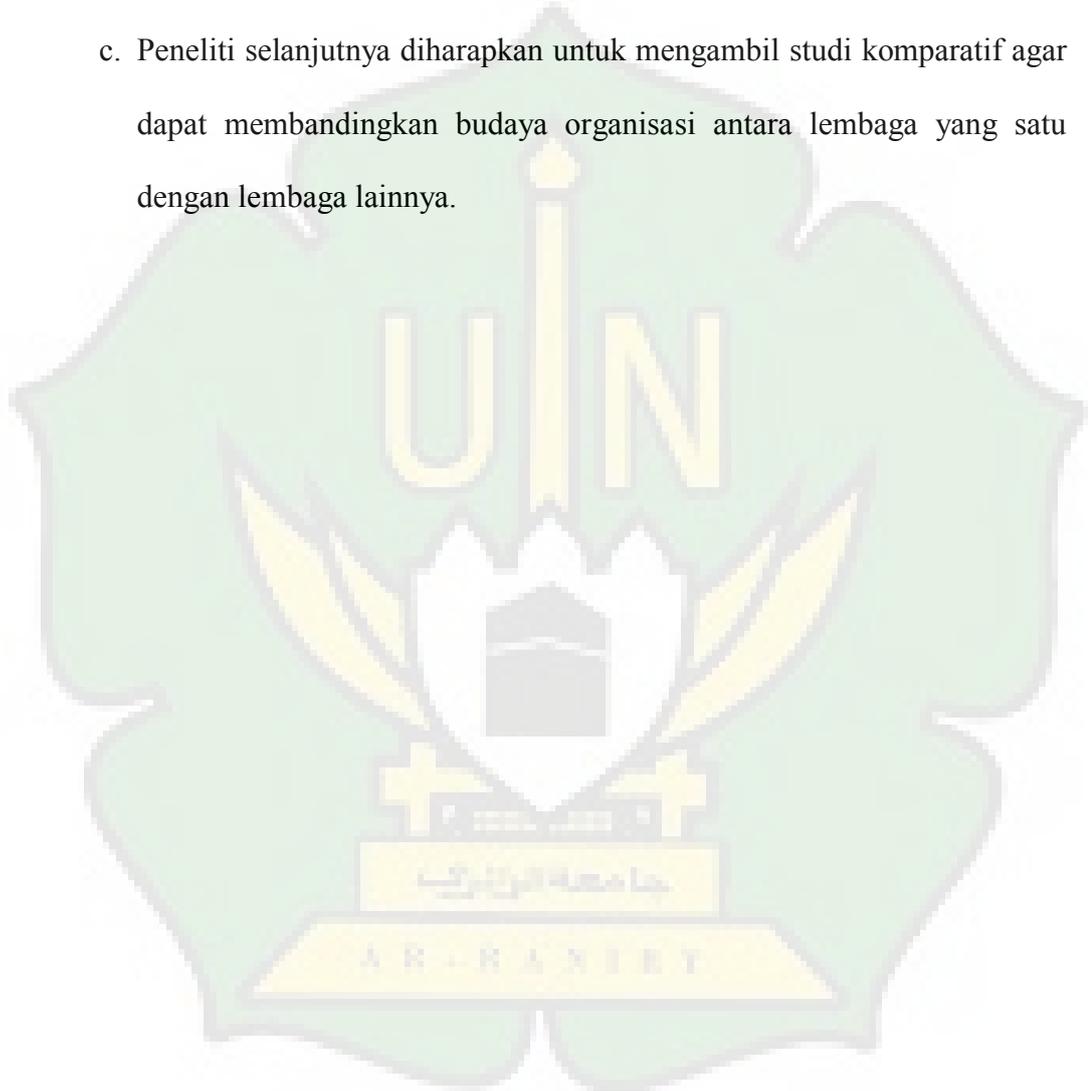
2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang budaya organisasi dan *soft skills* adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan budaya organisasi maupun *soft skills* agar hasil penelitiannya dapat lebih akurat dan lebih baik lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga

penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan kuesioner terbuka agar responden bisa leluasa dalam mengemukakan bagaimana perwujudan budaya organisasi di lembaganya.

- c. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil studi komparatif agar dapat membandingkan budaya organisasi antara lembaga yang satu dengan lembaga lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media
- Ambar Teguh Sulistiyani dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Amiruddin, M. Hasbi. 2013. *Dayah Di Tahun 2050*. Yogyakarta: Hexagon
- A.M. Sadirman. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali
- Basir, Syarif. Soft Skills vs Hard Skills. Newslater: Jurnal Pendidikan
- Bungin, B. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Dahlan, M. Sopiudin. 2012. *Statistik Untuk Kesehatan dan Kedokteran*. Jakarta: Selemba Merdeka
- Farikh, M. Mirza. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Pesantren Terhadap Peningkatan Soft Skills Santri Pondok Pesantren Jabal Noer Taman Sidoarjo. Skripsi. Surabaya: UIN Sunan Ampel
- Fani Septiani. 2016. Mengembangkan Soft Skill Siswa Melalui Proses Pembelajaran. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 1 (1)
- Hamdan. 2017. Dayah Dalam Perspektif Perubahan Sosial. Jurnal Al-Hikmah. Vol.IX, No. (14)
- Halifah, Heni N. 2017. Pengembangan Soft Skills dalam Membentuk Akhlak Santri di Pondok Pesantren Wali Songo Putri Ngabar Ponorogo. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Hamdan. 2017. *Dayah Dalam Perspektif Perubahan Sosial*. Jurnal Al-Hikmah Vol 9(14)
- Hamzah, Uno. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hanafi, M. Syadeli. 2016. *Budaya Pesantren Salafi*, Al Qalam. Vol. 33 No. (1)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmadi. 2013. *Membangun Soft Skill Anak-Anak Hebat*. Tangerang: Alfabeta
- Mashuri. 2016. *Dinamika Sistem Pendidikan di Aceh*. Didaktika, Vol. XIII. No. (2)

- Mardiyah. 2012. Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi. *Tsaqafah*, Vol. 8. No. (1)
- Mardiyah. 2015. *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Malang:Aditya Media Publishing
- Mokhammad, As'ad. 2017. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Muqowim. 2011. *Pengembangan Soft Skill Guru*. Yogyakarta: Pedagogia
- Silahuudin. 2016. Budaya Akademik dalam Sistem Pendidikan di Aceh” *MIQOT*, Vol. XI. No. 2: 350
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2009. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, Ibnu, Ika Wahyu Noor Arifah & Febryan Adwin Nur Ramadhan. 2019. *Pengaruh Keaktifan di Organisasi dan IPK Terhadap Soft Skills dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Otomotif*. Jurnal Taman Vokasi Vol 7(2)
- Subakat, Rahayu. 2016. *Peranan Dayah dan Meunasah di Aceh Dalam Membentuk Masyarakat Religius*. Jurnal As-Salam Vol 1(3)
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: kencana
- Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Reza, dkk. 2009. *Multiply Your Multiple Intelligences*. Yogyakarta: Andi
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Hak Cipta
- Zubaedi. 2011. *Desain Pendidikan Karakter*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAYAH TERHADAP *SOFT SKILLS* SANTRI DI DAYAH MALIKUSSALEH PANTON LABU KABUPATEN ACEH UTARA TAHUN 2020

IDENTITAS

Nama :

Umur :

Instrumen Budaya Organisasi Dayah

Petunjuk pengisian

1. Di bawah ini Anda akan menjumpai sejumlah pernyataan yang menggambarkan tentang budaya organisasi di Dayah Anda. Anda diminta memberikan pendapat tentang kebiasaan, suasana dan tata cara berperilaku atau bertindak yang sudah sejak lama dilakukan atau dikembangkan di Dayah anda.

Petunjuk :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat tidak setuju

Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang saudara anggap paling benar Dibawah ini

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setiap akan memulai pelajaran awal, santri dibiasakan untuk membaca doa bersama.				
2	Para santri selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan guru.				
3	Dalam percakapan sehari-hari dengan sesama santri, para santri menggunakan bahasa yang sopan dan dapat menunjukkan keterpelajarannya.				
4	Jika ada tamu yang datang atau wali santri yang				

	berkunjung, kami selalu menyambut ramah dengan mengatakan “ada yang bisa saya bantu? Atau kalimat sejenisnya.				
5	Pada umumnya santri di Dayah ini memiliki disiplin yang tinggi, baik dalam kehadiran disetiap rutinitas Dayah, pergaulan maupun dalam belajar.				
6	Secara keseluruhan, prestasi akademik santri di Dayah ini sudah dapat dibanggakan.				
7	Di Dayah ini tidak terdapat kasus-kasus kenakalan remaja, seperti perkelahian, terlibat narkoba dan lainnya.				
8	Di Dayah ini, kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sudah sangat baik.				
9	Guru-guru di Dayah ini sudah dapat menunjukkan keteladanan dan layak menjadi panutan.				
10	Tata tertib/aturan yang diberlakukan di Dayah ini, baik untuk guru maupun untuk santri dipandang telah cukup efektif untuk mengendalikan perilaku guru maupun santri.				
11	Tata tertib santri diberitahukan sejak awal santri memasuki dayah ini, dengan disertai pernyataan kesanggupan santri untuk mematuhi.				
12	Untuk meningkatkan mutu pendidikan di dayah ini, para guru selalu berusaha meningkatkan kemampuan profesionalnya.				
13	Untuk menjamin mutu pendidikan di dayah ini, dayah memberikan sanksi yang tegas kepada guru maupun santri yang sering melanggar aturan dayah.				
14	Dayah mengembangkan kerja sama dengan para pengusaha, tokoh masyarakat dan ahli untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di Dayah ini.				
15	Dayah menanggapi secara positif terhadap setiap keluhan yang dilontarkan oleh santri, orang tua maupun masyarakat.				

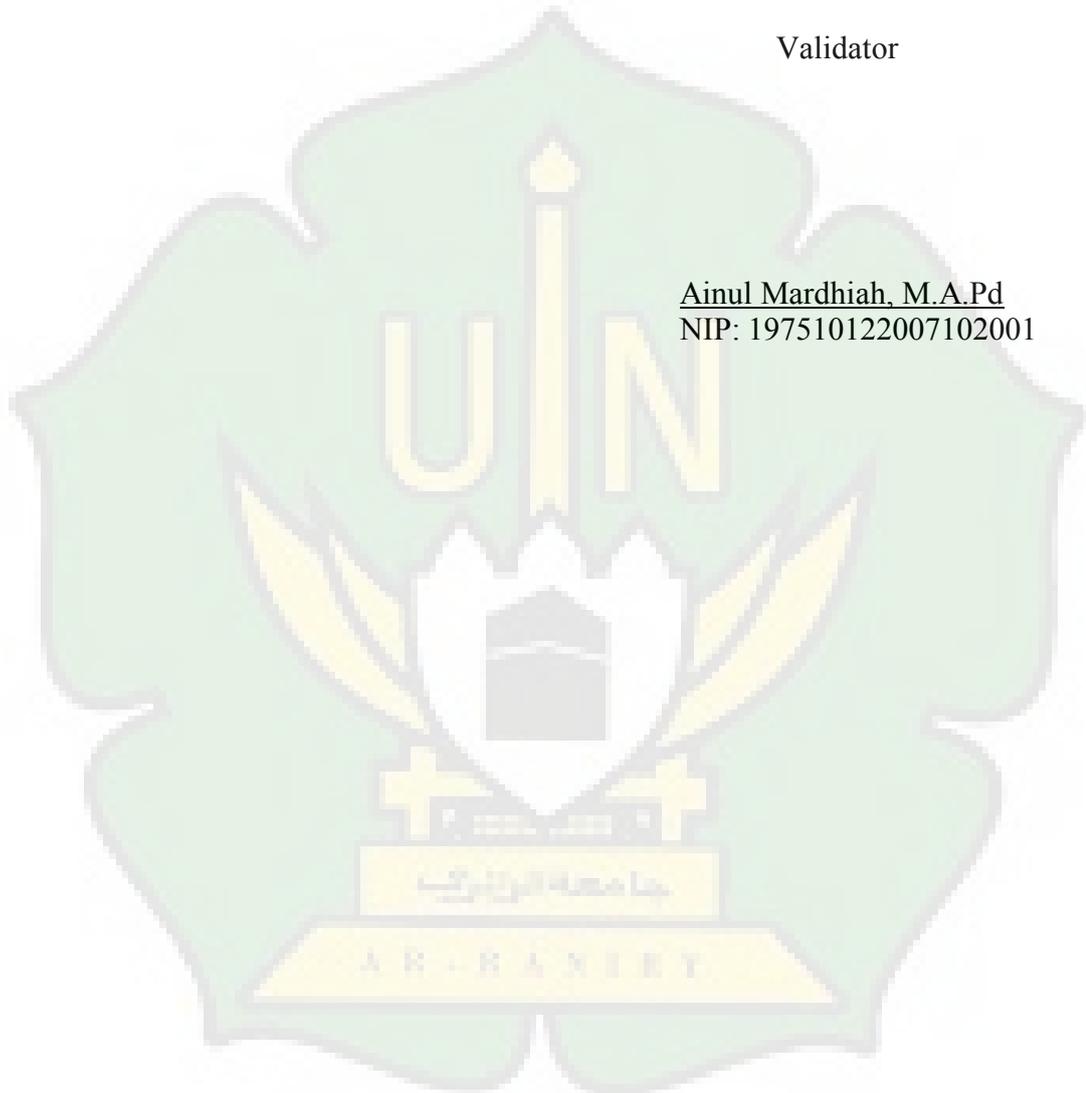
Instrumen *Soft Skills* Santri

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Ketika pertama masuk ke lingkungan yang baru, saya tidak canggung untuk menyapa dan berkenalan dengan teman baru.				
2	Saya selalu mengikuti aturan yang ada di Dayah saya				
3	Saya sering terlambat hadir dalam kegiatan rutinitas Dayah.				
4	Saya tidak mengobrol dengan teman ketika guru sedang mengajar.				
5	Saya menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan Dayah.				
6	Informasi yang saya sampaikan bisa dimengerti oleh teman saya.				
7	Saya melakukan diskusi dengan teman apabila saya mengalami suatu masalah.				
8	Saya dapat bekerja dengan baik dalam kelompok.				
9	Ketika ada hal yang menurut saya kurang baik, saya berani menyampaikan mengkritik/ berpendapat sesuai dengan yang sebenarnya				
10	Saya segera meminta maaf ketika melakukan kesalahan dan bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan.				
11	Saya cenderung mengabaikan ketika ada teman yang meminta bantuan kepada saya.				
12	Kritik dan teguran dari teman/guru selalu menjadi masukan lebih jadi lebih baik.				
13	Saya mudah gugup saat berbicara di depan umum.				
14	Saya lebih suka menjadi ketua sebuah kelompok ketimbang menjadi anggota.				
15	Sebelum setuju dengan suatu hal, saya membandingkan dengan pendapat orang lain terlebih dahulu.				
16	Saya segera meminta maaf ketika melakukan kesalahan dan bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan.				
17	Saya tidak suka menyebarkan informasi yang belum pasti benar.				

18	Saya menyusun jadwal kegiatan apa yang akan saya lakukan setiap hari.				
19	Informasi yang saya sampaikan mudah dimengerti oleh teman saya.				

Validator

Ainul Mardhiah, M.A.Pd
NIP: 197510122007102001



Master Tabel

MASTER TABEL																																								
NO	Usia Santri	Badaya Organisasi														Jumlah	Kategori	Kode	Self Kit														Jumlah	Kategori	Kode					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13				14	15	16	17	18
1	15 tahun	1	3	1	3	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	28	Cukup	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	37	Cukup	2	
2	16 tahun	3	4	2	3	2	3	1	4	4	3	2	3	2	4	44	Baik	1	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	65	Baik	1
3	14 tahun	4	1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	3	28	Cukup	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71	Baik	1	
4	18 tahun	4	4	2	2	2	1	2	4	3	4	3	3	4	4	44	Baik	1	2	1	4	1	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	3	4	1	2	38	Cukup	2	
5	17 tahun	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	51	Baik	1	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	67	Baik	1	
6	16 tahun	2	2	1	2	4	1	1	3	2	1	3	2	2	1	30	Cukup	2	2	4	1	1	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	1	2	1	2	36	Cukup	2	
7	16 tahun	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	28	Cukup	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	30	Cukup	2	
8	15 tahun	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	47	Baik	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	70	Baik	1	
9	18 tahun	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	29	Cukup	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	30	Cukup	2		
10	16 tahun	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	55	Baik	1	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	67	Baik	1		
11	19 tahun	2	1	2	1	1	2	3	4	1	1	2	1	2	1	25	Cukup	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71	Baik	1		
12	18 tahun	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	52	Baik	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	69	Baik	1		
13	17 tahun	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	51	Baik	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	72	Baik	1		
14	18 tahun	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	25	Cukup	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	28	Cukup	2		
15	12 tahun	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	24	Cukup	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	4	1	1	2	30	Cukup	2	
16	13 tahun	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	4	3	2	29	Cukup	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	Baik	1		
17	15 tahun	1	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	3	29	Cukup	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	33	Cukup	2		
18	14 tahun	2	3	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	29	Cukup	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	27	Cukup	2		
19	14 tahun	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	22	Cukup	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	35	Cukup	2			
20	18 tahun	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	3	25	Cukup	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	35	Cukup	2		
21	15 tahun	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	22	Cukup	2	4	2	2	1	4	1	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	54	Baik	1	
22	14 tahun	1	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	26	Cukup	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	4	2	35	Cukup	2		
23	12 tahun	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	23	Cukup	2	4	3	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	61	Baik	1		
24	17 tahun	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	50	Baik	1	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	58	Baik	1		
25	19 tahun	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	23	Cukup	2	1	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	64	Cukup	2		
26	17 tahun	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54	Baik	1	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	33	Baik	1		
27	16 tahun	2	1	3	2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	2	26	Cukup	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	34	Cukup	2		
28	15 tahun	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	28	Cukup	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	33	Cukup	2			
29	17 tahun	4	4	2	3	4	3	4	2	3	2	4	2	4	4	49	Baik	1	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	60	Baik	1		
30	15 tahun	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	55	Baik	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	Baik	1		
31	14 tahun	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	27	Cukup	2	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	33	Cukup	2		
32	14 tahun	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	52	Baik	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Baik	1		
33	13 tahun	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	20	Cukup	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	22	Cukup	2		
34	17 tahun	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	53	Baik	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	30	Cukup	2		
35	18 tahun	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Baik	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	Baik	1		
36	12 tahun	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	54	Baik	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	4	2	33	Cukup	2	
37	17 tahun	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	47	Baik	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	Baik	1	
38	15 tahun	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	54	Baik	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	29	Cukup	2		
39	16 tahun	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	25	Cukup	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	30	Cukup	2		
40	15 tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	57	Baik	1	1	1	1	2	4	1	1	1	2	2	3	2	2	4	1	2	37	Cukup	2		
41	16 tahun	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	55	Baik	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Baik	1		
42	15 tahun	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	20	Cukup	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	35	Cukup	2			
43	16 tahun	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	21	Cukup	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Baik	1		
44	17 tahun	1	1	1	1	2	1	2	4	3	3	2	1	1	2	4	29	Cukup	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	29	Cukup	2	
45	13 tahun	2	2	1	4	3	1	1	2	1	3	2	1	1	1	27	Cukup	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	35	Cukup	2			
46	16 tahun	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	53	Baik	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71	Baik	1		
47	18 tahun	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	51	Baik	1	2	4	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	2	36	Cukup	2			
48	15 tahun	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	22	Cukup	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	Baik	1		
49	15 tahun	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	53	Baik	1																					

Hasil Uji *Chi-Square*

Budaya * Soff kil Crosstabulation

Budaya			Soff kil		Total
			Tinggi	Cukup	
Budaya	Baik	Count	22	14	36
		Expected Count	15.2	20.8	36.0
		% within Budaya	61.1%	38.9%	100.0%
		% within Soff kil	66.7%	31.1%	46.2%
		% of Total	28.2%	17.9%	46.2%
	Cukup	Count	11	31	42
		Expected Count	17.8	24.2	42.0
		% within Budaya	26.2%	73.8%	100.0%
		% within Soff kil	33.3%	68.9%	53.8%
		% of Total	14.1%	39.7%	53.8%
Total	Count	33	45	78	
	Expected Count	33.0	45.0	78.0	
	% within Budaya	42.3%	57.7%	100.0%	
	% within Soff kil	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	42.3%	57.7%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.685 ^a	1	.002		
Continuity Correction ^b	8.307	1	.004		
Likelihood Ratio	9.860	1	.002		
Fisher's Exact Test				.003	.002
Linear-by-Linear Association	9.560	1	.002		
N of Valid Cases	78				

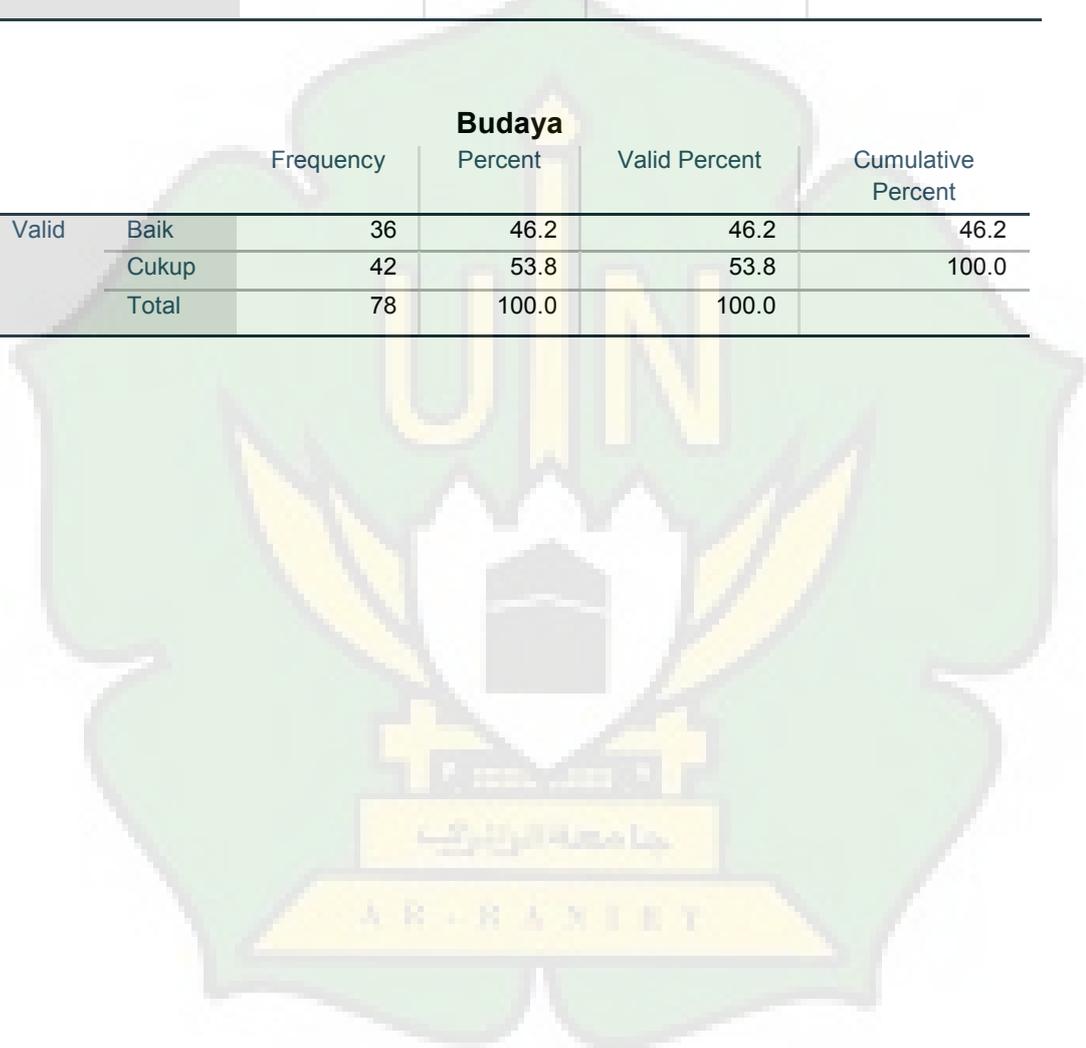
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.23.

b. Computed only for a 2x2 table

Frequency Table

		Soff kil			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	33	42.3	42.3	42.3
	Cukup	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

		Budaya			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	36	46.2	46.2	46.2
	Cukup	42	53.8	53.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	





DAYAH MALIKUSSALEH

RAWANG ITEK, PANTONLABU, TANAH JAMBO AYE - ACEH UTARA

Sekretariat : Jln. Malikussaleh, Telp (0645) 91248 - Fax (0645) 91511, Kode Pos 24394, E-mail : dayah_malikussaleh_1975@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 157/SK/DMS/2020

Assalamu'alaikumwarahmatullah,

Sesuai dengan surat permohonan yang kami terima dari prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan nomor : B.975/Un.08/MPI?PP.00.9/03/2020, perihal izin penelitian tanggal 12 Juni 2020 Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh atas nama :

Nama : Vira Ika Putri
 NIM : 160 206 033
 Fakultas/ jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / MPI
 Judul penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dayah Terhadap Peningkatan Soft Skills Santri Di Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara

Pada dasarnya kami dari Dayah tidak merasa keberatan dan member izin kepada Mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wallahumu wafiqillaq wamiththariq

Wassalamu'alaikumwarahmatullah,

Panton Labu, 13 Juni 2020

Pimpinan Dayah





DAYAH MALIKUSSALEH

RAWANG ITEK, PANTONLABU, TANAH JAMBO AYE - ACEH UTARA

Sekretariat : Jln. Malikussaleh, Telp (0645) 91248 - Fax (0645) 91511, Kode Pos 24394, E-mail : dayah_malikussaleh_1975@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 157/SK/DMS/2020

Assalamu'alaikum warahmatullah,

Yang bertanda tangan dibawah ini ,Pimpinan Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara menerangkan bahwa:

Nama : Vira Ika Putri
 NIM : 160 206 033
 Fakultas/ jurusan :Tarbiyah dan Keguruan / MPI
 Instansi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dayah Terhadap Peningkatan *Soft Skills* Santri Di Dayah Malikussaleh Panton Labu Kabupaten Aceh Utara".

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wallahulmuwafiqillaaqwaamitthariq

Wassalamu'alaikumwarahmatullah,

Panton Labu, 15Juni 2020

Pimpinan Dayah



Dokumentasi Penelitian



Kegiatan Pengisian Kuesioner Penelitian

